

Distr.: General
23 March 2009
Arabic
Original: Spanish

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الفريق العامل لما قبل الدورة
الرابعة والأربعون
٢٠ تموز/يوليه - ٧ آب/أغسطس ٢٠٠٩

الردود على قائمة القضايا والأسئلة المطروحة فيما يتعلق بالنظر في
التقرير الدوري السادس

إسبانيا*

* يصدر هذا التقرير دون تحرير رسمي.



الردود على قائمة القضايا والأسئلة الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بفحص التقرير السادس المقدم من إسبانيا بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

رقم ١ - يرجى تقديم معلومات عن عملية إعداد التقرير، بما في ذلك ما إذا كانت المنظمات غير الحكومية، لا سيما المنظمات النسائية، قد استشيرت. ويرجى أيضا بيان ما إذا كانت الحكومة قد اعتمدت التقرير وقدمته إلى البرلمان.

بدأت عملية إعداد التقرير الدوري السادس المقدم من إسبانيا في معهد المرأة وتألفت من ثلاث مراحل عمل. كانت المرحلة الأولى هي جمع المعلومات من مختلف وحدات المعهد ذاته وكذلك من مختلف إدارات الحكومة الإسبانية. وكانت المرحلة الثانية هي طلب مدخلات من الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي نظراً لأنها تختص بولاية جهود إنصاف المرأة وفقاً لنظام حكمها الذاتي. وكانت المرحلة الثالثة هي الاتصال بالكيانات التي يتألف منها مجلس إدارة معهد المرأة، الذي يتعاون أعضاؤه في أداء وظائف المعهد وأغراضه، لكي تقدم وصفاً لأنشطتها الرئيسية في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة.

وطلبت المعلومات المتعلقة بالأقاليم السبعة عشر المتمتعة بالحكم الذاتي والمدينتين المتمتعتين بالحكم الذاتي باستعمال قائمة مرجعية تتضمن بنود سياسات المساواة المتبعة في مختلف مجالات الأنشطة: التشريعات والخطط والعمالة والعنف، إلخ. وأرفقت هذه القوائم بالتقرير المحلي السادس في التذييل ٢.

ونظراً لأنه لا توجد بعد أي هيئة مشاركة في منظمات المرأة فقد طلبت المعلومات من الهيئات المشاركة في مجلس إدارة معهد المرأة. وينشئ القانون الأساسي ٢٠٠٧/٣ المؤرخ ٢٢ آذار/مارس بشأن المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة مجلس مشاركة المرأة، التي ستجري الموافقة قريباً على عضويته ولوائح تشغيله. وفيما يتعلق بكيانات مجلس الإدارة ينبغي أن يلاحظ أن هذا المجلس يضم ممثلين من اتحادين رئيسيين هما لجان العاملات (CC.OO) والاتحاد العام للعمل (UGT) ومن المنظمات النسائية الهامة مثل المنسقة الإسبانية لجماعة الضغط النسائية الأوروبية والنساء التقدميات ورابطة اتحاد المرأة الريفية ومنظمة سيدات الأعمال والمديرات. وقد قامت جميع هذه المنظمات بعمل الاستمارة المخصصة المرفقة بالتقرير السادس في التذييل رقم ٣.

وقامت الأمانة العامة لسياسة المساواة بوضع التقرير في صيغته النهائية وتقديمه إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

الإطار الدستوري والتشريعي والمؤسسي

رقم ٢ - عند التصديق، أدرجت الدولة الطرف تحفظاً لا يزال قائماً، ويتمثل تحديداً في أن تصديق إسبانيا على الاتفاقية لا يؤثر على الأحكام الدستورية المتعلقة بوراثنة التاج الإسباني. يرجى بيان ما إذا كانت الدولة الطرف تنظر في سحب هذا التحفظ.

يخضع التاج الإسباني للعنوان الثاني في دستور إسبانيا لعام ١٩٧٨ حيث تنص المادة ٥٧-١ على قواعد وراثته التاج ويتمتع الذكور بحقوق أكبر من حقوق النساء. والدستور نفسه يقرّ أن أي تغيير في هذا العنوان يتطلب موافقة أغلبية الثلثين في كلا مجلسي النواب والشيوخ، وينشأ عنه حل البرلمان. ويتعيّن على كل مجلس منتخب جديد من المجلسين أن يصدّق على القرار ودراسة الصياغة الجديدة للدستور والموافقة عليها مرة أخرى بأغلبية الثلثين. وبعد إقرار التعديل في البرلمان يصوت الشعب عليه في استفتاء.

وبموافقة مجلس الوزراء في ٤ آذار/مارس ٢٠٠٥ طلبت حكومة إسبانيا من "مجلس الدولة بكامل هيئته أن يقدم تقريراً عن تعديلات دستور إسبانيا الواردة في المذكرة المرافقة (...). بمعنى تلك الوثيقة ولأغراضها."

وشمل ذلك الاستفسار عريضة مقدّمة إلى أعلى هيئة تشريعية في الحكومة لإصدار قرار بشأن إمكانية تعديل المادة ٥٧ من الدستور لإلغاء تفضيل الذكور على النساء في تسلسل وراثته العرش.

والإبقاء على تفضيل الذكور في وراثته العرش يعبر عن تراث تاريخي، وهو ليس متأصلاً في ملكية برلمانية مثل الملكية الإسبانية، ولكن من الواضح أنه من بقايا شكل من أشكال التمييز ضد المرأة، وتأثيره محدود جداً دون شك، ولكنه ينطوي على قيمة رمزية لا يمكن إنكارها من ناحية أنه يمثل جزءاً من الترتيبات الدستورية المتعلقة برئاسة الدولة.

وقد قرر مجلس الدولة أن إلغاء تفضيل الذكور في وراثته العرش سيكون مقبولاً لدى الأغلبية الشاسعة من شعب إسبانيا وسيتسق مع الملكيات الأوروبية التي سبقتنا في هذا المضمار، وشرّعت المساواة الكاملة بين الجنسين في ترتيب وراثته العرش.

وفي هذه الفتوى اقترحت صياغة محدّدة للمادة ٥٧-٤ من دستور إسبانيا على النحو

التالي [ترجمة]

"يرث عرش إسبانيا خلفاء صاحب الجلالة خوان كارلوس الأول من بيت بوربون، وهو الوارث الشرعي للأسرة الملكية التاريخية. وتسير وراثته العرش حسب الترتيب العادي لحقوق الإبن البكر والتمثيل، ويحصل خط النسب الأول دائماً على الأفضلية

على الخطوط التالية؛ وفي نفس الخط تحصل الدرجة الأقرب على الأفضلية على الدرجة الأبعد؛ وفي نفس الدرجة يحصل الأكبر سناً على الأفضلية على الأصغر سناً.

وكما قالت الهيئة الاستشارية العليا للحكومة سيكون من الضروري أيضاً إضافة فقرة جديدة رقم (٦) للمادة ٥٧، لتحديث جميع الإشارات في نص الدستور إلى الملك وولي العهد [ترجمة]:

”تفسر جميع الإشارات في الدستور إلى الملك أو ولي العهد بأنها تعني الملك أو الملكة وولي العهد أو ولية العهد، حسب مقتضى الحال.“

ورغم أن التوافق الاجتماعي والسياسي على هذا الإصلاح يكاد يكون إجماعياً إلا أنه يجب أن نضع في اعتبارنا أن الهدف من الناحية السياسية هو تطبيق جميع التغييرات الدستورية المزمعة في وقت واحد؛ وتؤثر هذه التغييرات لا على التاج وحسب ولكنها تؤثر أيضاً كما أُشير في الاستفسار المقدم من الحكومة إلى مجلس الدولة على تنظيم الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي، والمعاملة الدستورية لعملية التكامل الأوروبي وإصلاح مجلس الشيوخ.

وتتأثر الإدارة السياسية بعملية الإصلاح المعقدة التي تتطلب حل البرلمان وتنظيم انتخابات عامة وبضرورة تحقيق أعلى درجة ممكنة من التوافق بشأن مجموعة تدابير الإصلاح بأكملها.

ورغم أن اعتماد القانون الأساسي ٢٠٠٧/٣ المؤرخ ٢٢ آذار/مارس بشأن المساواة الفعلية بين النساء والرجال (ويشار إليه أدناه باسم القانون الأساسي للمساواة الفعلية) قد أثار نقاشاً عاماً بشأن وراثه العرش فليس من المخطط في الوقت الحاضر إطلاق أي مبادرات برلمانية.

رقم ٣ - وفقاً للمادة ٩٦-١ من الدستور الإسباني لعام ١٩٧٨، تشكّل الاتفاقية جزءاً من النظام القانوني المحلي. يرجى بيان ما إذا كانت نصوص الاتفاقية قد احتُكم إليها مباشرة في قضايا أمام المحاكم، وإلى أي حد تم ذلك. ويرجى أيضاً تقديم معلومات عن نتائج البت في مثل هذه القضايا، وبيان ما إذا كانت هناك سبل انتصاف إدارية، أو سبل انتصاف أخرى متاحة للنساء اللاتي يقعن ضحية للتمييز.

تعطي المادة ٥٣ - ٢ من الدستور لأي مواطن الحق في تأكيد الحق في حماية الحريات والحقوق المعترف في المادة ١٤ في القسم ١ من الفصل الثاني (وتشمل الحق في

المساواة وعدم التمييز بين الجنسين) بواسطة إجراء تكميلي وسريع في المحاكم، عند الاقتضاء، بتقديم التماس فردي إلى المحكمة الدستورية للحصول على الحماية.

ووفقاً لهذا المبدأ فإن القوانين التي تنظم سير الإجراءات أمام مختلف ولايات المحاكم تعبر عن هذه العملية، لكي يقوم القضاة والمحاكم بحماية هذه الحقوق الأساسية من خلال دعوى تفضيلية ومستعجلة أمام المحاكم، بدون المساس بإمكانية القيام، بعد استفاد الإجراءات العادية، بتقديم التماس إلى المحكمة الدستورية للحصول على حماية الحق الأساسي المذكور.

وبعد ذلك إذا تم اتخاذ أي تدابير إدارية تتعارض مع الحق الأساسي في المساواة يتم تعزيز الحماية بطرق أخرى حيث تتوفر سبل أخرى لإعادة النظر في الإجراءات:

(أ) من خلال الإنصاف الإداري المتوفر للأفراد تجاه حكومتهم (الاستئناف والاستعراض والإعادة إلى الوضع السابق، المادة ١٠٧ وما يليها في القانون ١٩٩٢/٣٠)؛

(ب) إمكانية قيام الحكومة بالاستعراض بحكم الوظيفة؛

(ج) رفع دعوى تفضيلية ومستعجلة أمام السلطة القضائية، في حالة قيام الفرد بمقاضاة الحكومة؛

(د) تقديم التماس الحماية إلى المحكمة الدستورية إذا رأى الفرد أن حقه الأساسي في المساواة لم يتمتع بالحماية على النحو الصحيح.

ويتزايد التذرع باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المحاكم في الدعاوى المتعلقة بانتهاك الحق في المساواة وعدم التمييز بين الجنسين، رغم أن ذلك لم يصبح بعد أمراً عرفياً؛ وبالمثل يتم التذرع بالاتفاقية كأساس لأحكام المحاكم. ولا تتوافر إحصاءات عن عدد مرات الاحتكام إلى الاتفاقية في الدعاوى القانونية.

وقد استشهدت الأحكام الواردة أدناه باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، في جملة مصادر، كأساس للحق في المساواة وعدم التمييز بين الجنسين:

المحكمة الدستورية (الهيئة الكاملة)، الحكم رقم ٢٠٠٨/١٢ المؤرخ ٢٩ كانون الثاني/يناير.

الانتخابات؛ الترشيحات؛ التمثيل: اقتضاء توازن العضوية بين الرجال والنساء: الغرض: تفعيل المادتين ٩-٢ و ١٤ من الدستور في مجال التمثيل السياسي، حيث كان من الواضح، رغم المساواة الرسمية بين الرجل والمرأة، أن المرأة كانت دائماً في موقف أضعف من

الناحية المادية؛ والتغلب على الواقع الاجتماعي حيث يقل تواجد المرأة في الحياة العامة؛ وهو تدبير لا ينشئ تمييزاً عكسياً أو إجراءً إيجابياً (يحاكي أحد الجنسين ضد الآخر) ولكنه بالأحرى صيغة للتوازن بين الجنسين ويسعى إلى تحقيق التكافؤ المطلق بينهما؛ حيث يتسم بالمساواة في المعاملة، من ناحية كفاءة نسبة معينة لكل جنس من الجنسين؛ الجمهور المستهدف: الأحزاب والاتحادات وتحالفات الأحزاب ومجموعات الناخبين؛ ويمكن بصورة شرعية بموجب الدستور فرضه على هذه المجموعات؛ وهو تدبير يتم تنفيذه بطريقة معقولة ولا يعرقل ممارسة الحقوق الأساسية؛ وحرية الترشيح في الانتخابات ليست مطلقة، ولا يمكن أن تكون مطلقة؛ حد قانوني جديد وهو ليس الحد الوحيد كما أنه لا يتعارض مع الدستور؛ الطابع: لا يعني ذلك شرطاً مسبقاً لصلاحيات الانتخاب ولا مانع من الانتخاب؛ ولا يؤثر على حق الفرد في الترشيح في الانتخابات؛ ولا يعامل أحد الجنسين بطريقة غير منصفة: ولا يطالب بمعاملة مختلفة للمرشحين بسبب الجنس؛ والنسب المحددة تنطبق على مرشحي الجنسين؛ ولا يستند هذا التدبير إلى اعتبارات الأغلبية/الأقلية، ولكنه يستند إلى اعتبارات الجنس وحده الذي يقسم المجتمع بصورة طبيعية إلى مجموعتين بحجم متساو؛ التنظيم القانوني: لا ينتهك لوائح الأحزاب السياسية أو يتعدى على الحق الأساسي في تكوين الجمعيات؛ والتقييد متناسب ومشروع دستورياً، كما أنه لا يتعدى على الحرية العقائدية للأحزاب السياسية أو حريتها في التعبير؛ ولا ينتهك الحق الأساسي في المساواة أمام القانون، ولا يتعدى على الحق في التصويت أو الترشيح في الانتخابات، أو حق المواطنين في المشاركة في الحياة العامة أو الترتيبات الدستورية المتعلقة بالناخبين والمرشحين.

حكم المحكمة الدستورية ٢٠٠٦/٢١٤ المؤرخ ٧ تموز/يوليه يمنح الحماية المؤقتة لمقدمي الشكوى استناداً إلى قرار المعهد الوطني للعمال بتعليق طلب المرأة للحصول على عمل أثناء أجازة الأمومة الإجبارية، وبالتالي يستبعدا من قائمة أحقية الحصول على وظيفة مؤهلة لها، وبالتالي يضرب فرصها في دخول سوق العمل، وهو قرار يفتقر إلى أي تبرير منطقي وبالتالي يمثل تمييزاً ضد مقدمة الشكوى استناداً إلى جنسها، وهو ما يمثل انتهاكاً للمادة ١٤ من الدستور.

حكم المحكمة الدستورية ٢٠٠٤/١٨٢ المؤرخ في ٤ تموز/يوليه، ويمنح الحماية المؤقتة لمقدمة الشكوى. وحكمت المحكمة العليا بأنه من الواضح من حكم المحكمة الأدنى أن حالات الحمل المتعاقبة لمقدمة الشكوى وفترات أجازة الأمومة كانت ذريعة لعدم تكليفها بمهام قانونية ذات مسؤولية، وبالتالي تعرّضت لحرمان اقتصادي، ولتنقل في نهاية المطاف إلى إدارة أخرى، وأن قرار جهة العمل يشكل تمييزاً على أساس الجنس [FJ 7] -٢ في حين أن الشاكية لم تقدم مجموعة واسعة من الأدلة عن الضرر المزعوم فقد أثبتت تماماً وجود علاقة

سببية بين الأفعال موضع الشكوى والدافع لها من الناحية القانونية (أي حالات الحمل الثلاث) [FJ 7].

٣ - ولا يمكن أن تقتصر العدالة على تحديد ما إن كان عدم المساواة في المعاملة موضع الشكوى له ما يبرره بصورة مجردة وموضوعية ومعقولة؛ إذ يتعين على القاضي بالأحرى أن يبحث ما إن كان ما يبدو أنه اختلاف معقول في المعاملة لا يخفي من الناحية الملموسة تمييزاً أو يسمح بإخفاء تمييز، ينتهك المادة ١٤ من الدستور (حكماً المحكمة الدستورية ١٤٥/١٩٩١ و ٢٨٦/١٩٩٤) [FJ 7].

المحكمة العليا (الشعبة المدنية، الفرع ١). الحكم رقم ١٧٣/٢٠٠٤/المؤرخ ١٠ آذار/مارس؛ الحكم رقم ١١١٣/١٩٩٧/المؤرخ ١٣ كانون الأول/ديسمبر؛ والحكم رقم ١١١٢/١٩٩٧/المؤرخ ١٢ كانون الأول/ديسمبر

التماسات لإلغاء تطبيق لقب نبالة كان قد مُنح إلى رجال، استناداً إلى تشريع تمييزي. وبالإضافة إلى المعيار الإسباني لعدم التمييز جمعت معاهدات دولية تحظر التمييز بين الجنسين. ورُفض الالتماس على أساس أن الأفعال المطعون فيها كانت سابقة على إصدار دستور ١٩٧٨. واعتباراً من حكم المحكمة الدستورية ١٢٦/١٩٩٧/المؤرخ ٣ تموز/يوليه، صدر حكم جاء فيه أن التشريع التاريخي الذي يحكم التوارث العادي لألقاب النبالة - الذي استُمدت منه قاعدة تفضيل الذكور على الإناث في حالة تساوي خط النسب والرتبة - لا يبدو متعارضاً مع المادة ١٤ من الدستور.

محكمة نافار العليا (الشعبة الاجتماعية، الفرع ١). الحكم رقم ١٣٧/٢٠٠٦/المؤرخ ٣٠ أيار/مايو. قُدّمت شكوى من انتهاك الحق في المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في ظروف العمل، وبالتحديد الحق في التقدم في السلك المهني، لأن العاملات مُنعن من الانتقال من قسم إلى آخر بدون مرر موضوعي أيّاً كان. وأيدت المحكمة العليا حكم المحكمة الأدنى الذي أعلن أن الشركة مذنبه بارتكاب سلوك تمييزي.

محكمة كانتابريا العليا (الشعبة الاجتماعية). الحكم رقم ١١٦١/٢٠٠٥/المؤرخ ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر. قُدّمت إحدى النقابات شكوى من ممارسة إحدى الشركات تمييزاً بين الجنسين في تعيين النساء في وظائف تمثل النساء فيها أقلية. وقد لوحظ تمييز مباشر وغير مباشر على السواء، بالإضافة إلى إخفاق الشركة في اعتماد الإجراءات الإيجابية المتوخاة في الاتفاقية بشأن تعيين النساء حيث تؤدي المساواة الكاملة إلى أن يكون تمثيل النساء ضعيفاً في الفئة أو المجموعة المهنية المعنية. انتهاك الحق الأساسي في المساواة وعدم التمييز بين الجنسين وعبء الإثبات العكسي.

وتنشئ المادة ١٤ من الدستور الإسباني لعام ١٩٧٨ الحق في المساواة أمام القانون وعدم التعرّض للتمييز بين الجنسين. ويتمتع هذا الحق، بصفته أحد الحقوق الأساسية، بأقوى درجات الحماية الممنوحة للحقوق الأساسية، أي التماس الحماية أمام المحكمة الدستورية، الذي يمكن اللجوء إليه كملاذ أخير بعد استنفاد كل الطرق الإجرائية الأخرى، في أي ولاية قضائية، شريطة أن تنصبّ الشكوى على انتهاك الحق في المساواة بين الجنسين. وكان عبء الإثبات العكسي متاحاً في المجال الاجتماعي حتى تم سنّ القانون الأساسي؛ ويعني ذلك أنه إذا كانت ادعاءات الطرف مقدّم الشكوى تدعي وقوع إجراءات تمييزية على أساس جنساني فإن المسؤولية تقع على المتهم لإثبات أن التدابير المتخذة هي تدابير غير تمييزية ومناسبة. ومنذ دخول القانون الأساسي حيّز التنفيذ بدأ أيضاً تطبيق عبء الإثبات العكسي في حالات القضاء المدني في إجراءات النزاعات الإدارية، في القضايا التي تستند إلى تمييز بين الجنسين.

رقم ٤ - يذكر التقرير أنه تم بموجب القانون الأساسي رقم ٢٠٠٧/٣، المؤرخ ٢٢ آذار/مارس بشأن المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، إنشاء آليات مؤسسية جديدة، من بينها اللجنة المشتركة بين الوزارات بشأن المساواة بين المرأة والرجل، ووحدات المساواة، ومجلس مشاركة المرأة، ويدعو القانون إلى وضع خطة استراتيجية لتكافؤ الفرص. يرجى بيان مدى التنسيق بين هذه الآليات في تنفيذ الخطة الاستراتيجية لتكافؤ الفرص (٢٠٠٨-٢٠١١)، وعلاقتها بالأمانة العامة لتأييد سياسة المساواة ومعهد المرأة. تتبع اللجنة المشتركة بين الوزارات، باعتبارها هيئة وزارية جماعية، وزارة المساواة وتقدّم تقاريرها إلى رئاستها.

ويخضع تنظيم عضوية اللجنة وعملها للمرسوم الملكي ٢٠٠٧/١٣٧٠ المؤرخ ١٧ تشرين الأول/أكتوبر، المعدّل بالمرسوم الملكي ٢٠٠٩/٤١ المؤرخ ٢٣ كانون الثاني/يناير، الذي جعل اللجنة تابعة لوزارة المساواة نظراً لإنشاء الوزارة مؤخراً بموجب المرسوم الملكي ٢٠٠٨/٤٣٢ المؤرخ ١٢ نيسان/أبريل، والذي أعاد هيكلة الدوائر الوزارية.

وتهدف اللجنة المشتركة بين الوزارات بشأن المساواة بين المرأة والرجل إلى الإشراف على الإدماج النشط لمبدأ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص في الإجراءات التي تتخذها الحكومة الإسبانية، وكذلك تنسيق مختلف الإدارات الوزارية من ناحية السياسات والتدابير التي تعتمدها في مجال المساواة بين المرأة والرجل.

وتؤدّي اللجنة المشتركة بين الوزارات بشأن المساواة بين المرأة والرجل الوظائف

التالية:

- ١ - متابعة وتنسيق تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الحكومة الإسبانية من خلال إدماج ذلك النشاط إدماجاً فعلياً في معاييرها، وتحديد وتقسيم الميزانيات للسياسات العامة وبالمشاركة في صياغة جميع أهدافها.
- ٢ - تحليل ومناقشة ومتابعة الخطة الاستراتيجية لتكافؤ الفرص، التي تقرها الحكومة دورياً وفقاً للمادة ١٧ من القانون الأساسي للمساواة الفعلية.
- ٣ - تنسيق ومراقبة إنتاج التقارير الدورية للحكومة، بما في ذلك التقارير عن القانون الأساسي للمساواة الفعلية، عن المراعاة الفعلية لمبدأ المساواة بين المرأة والرجل في كل أعمال الحكومة.
- ٤ - متابعة وتنسيق صياغة وتطبيق تقارير الأثر الجنساني وأعمال وحدات المساواة المنشأة داخل كل إدارة وزارية، وكذلك مشاركة المرأة (بالنسبة المئوية) في الوظائف التمثيلية والإدارية في الحكومة الإسبانية.
- ٥ - متابعة الاتفاقات المبرمة وسير الإجراءات المتخذة في إطار الاتحاد الأوروبي والمنظمات الدولية لتحقيق المساواة بين المرأة والرجل والقضاء على كل أشكال التمييز بين الجنسين، بدون المساس بالولاية القضائية الخاصة للهيئات الأخرى.
- ٦ - أي مهام أخرى تكلفها بها الحكومة.
- وتتألف عضوية اللجنة المشتركة بين الوزارات بشأن المساواة بين المرأة والرجل من وزارة المساواة رئيساً للجنة؛ ورؤساء الأمانات العامة لسياسة المساواة ووكالة الوزارة لشؤون الرئاسة، اللتان تعملان على التوالي بصفة النائب الأول والنائب الثاني لرئيس اللجنة؛ والأعضاء المذكورين أدناه: رؤساء مكاتب وكلاء الوزارة في جميع الإدارات الوزارية؛ ورئيس الوفد الخاص للحكومة المعني بالعنف ضد المرأة؛ ورئيس المديرية العامة للمساواة في العمالة؛ ورئيس المديرية العامة لمناهضة التمييز؛ ورئيس المديرية العامة لمعهد المرأة؛ وممثل وزارة شؤون الرئاسة، برتبة مدير عام، ويعينه رئيس الوزارة؛ وممثل للأمانة العامة للعمالة برتبة مدير عام يعينه رئيس الأمانة العامة.
- وقد أنشئت وزارة المساواة بموجب المرسوم الملكي ٤٣٢/٢٠٠٨ المؤرخ ١٢ نيسان/أبريل، الذي نصّ على إعادة هيكلة الإدارات الوزارية وخوّل في هذا السياق الوزارة بأن توصي وتنفّذ السياسات الحكومية المؤيدة للمساواة والمناهضة لكل أشكال التمييز والعنف الجنساني. وبالتحديد تقوم الوزارة بصياغة واستحداث تدابير وإجراءات تهدف إلى

كفالة المساواة في المعاملة والفرص في جميع المجالات، وخاصة بين المرأة والرجل، وإلى تشجيع مشاركة المرأة في المجتمع وفي الشؤون السياسية.

وأنشأ المرسوم الملكي ٢٠٠٨/١١٣٥ المؤرخ ٤ تموز/يوليه، الذي حدّد الهيكل التنظيمي الأساسي لوزارة المساواة علاقة تقديم التقارير بين معهد المرأة ومجلس مشاركة المرأة إلى وزارة المساواة من خلال الأمانة العامة لسياسة المساواة، الذي يمثّل السلطة التنفيذية للوزارة.

وفيما يتعلق بالخطة الاستراتيجية لتكافؤ الفرص (٢٠٠٨-٢٠١١) ينبغي أن يلاحظ موافقة الحكومة على الخطة في مجلس الوزراء في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ وأن الخطة تشكّل الأداة الرئيسية في صياغة القانون الأساسي المذكور أعلاه في داخل اختصاصات الحكومة الإسبانية. وتسري هذه الخطة لمدة أربع سنوات (٢٠٠٨-٢٠١١). وتضم اثنتي عشرة نقطة تركيز: المشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية؛ والمشاركة الاقتصادية؛ وتقاسم المسؤولية؛ والتعليم، والابتكار؛ والمعارف؛ والصحة؛ والصورة العامة والوعي بالتنوع والإدماج الاجتماعي؛ والعنف الجنساني؛ والسياسة الخارجية؛ وسياسة التعاون وحماية الحق في المساواة.

وهذه النقاط الإثنتا عشرة تحكمها أربعة مبادئ توجيهية، تشكّل الإطار الأساسي للخطة: إعادة تعريف نموذج للمواطنة يلائم العصر الحديث وتمكين المرأة وتعميم المنظور الجنساني والاعتراف بالابتكارات العلمية والتقنية كقوة دافعة للتغيير الاجتماعي. وتتألف كل نقطة تركيز من إطار نظري تفسيري وتشخيص للحالة وأهداف استراتيجية واقتراحات للعمل. وتبلغ ميزانية الخطة الاستراتيجية لتكافؤ الفرص ٧٣٨ ٢٤٩ ٦٩٠ يورو في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ للإجراءات الممولة من الحكومة الإسبانية.

وفيما يتعلق بمجلس مشاركة المرأة يجري وضع اللوائح الخاصة بطريقة تشغيله وولايته وعضويته.

وأخيراً، ينبغي أن يلاحظ أن جميع هذه المؤسسات تخضع لإشراف وزير المساواة.

رقم ٥ - يذكر التقرير، في الفقرة ٤٠، إدراج تعريف لمفهوم "العمل الإيجابي" وإطار عام لاعتماده في القانون الأساسي رقم ٣/٢٠٠٧. يرجى بيان ما إذا كان المصطلح يُستخدم كلفظ مرادف لتعبير التدابير الخاصة المؤقتة، بموجب الفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية والتوصية العامة رقم ٢٥ للجنة. يرجى أيضاً المزيد من التوضيح لعملية اعتماد هذه التدابير.

تنصّ المادة ١١ من القانون الأساسي للمساواة الفعلية على أن إعمال الحق الدستوري في المساواة يتطلب قيام السلطات العامة باعتماد تدابير محدّدة للنهوض بالمرأة وتصحيح حالات عدم المساواة الواضحة في حالتها الحقيقية مقارنةً بحالة الرجل. وهذه التدابير، التي تظلّ مطبّقة طالما ظلّت حالات عدم المساواة، هي تدابير معقولة ومنتسبة للهدف المتوخّى في كل حالة. ويمكن أيضاً للأشخاص الطبيعيين والقانونيين الخاصّين اتخاذ تدابير من هذا القبيل بالشروط المنصوص عليها في القانون.

ولهذا جاء في المادة ١٤-٦ أنه نظراً للصعوبات المحدّدة التي تواجهها المرأة في المجتمعات الضعيفة بصورة خاصة، مثل الأقليات والمهاجرين وصغار البنات والنساء المعوّقات وكبيرات السن والأرامل وضحايا العنف الجنساني، يمكن أن تتخذ السلطات العامة أيضاً تدابير عمل إيجابي.

ويستشهد القانون بعد ذلك بحالات ملموسة تتخذ فيها السلطات العامة هذه التدابير للعمل الإيجابي:

تنصّ المادة ٢٦-١ (هـ) على أن السلطات العامة تتخذ تدابير عمل إيجابي لصالح الابتكار والإنتاج الفني والفكري للمرأة مع تشجيع التبادل الثقافي والفكري والفني محلياً وعالمياً وتوقيع الاتفاقات مع المنظمات الملائمة.

وتُعلن المادة ٣٢-٣ أن الحكومة الإسبانية تشجّع تدابير العمل الإيجابي التي تهيم السبيل للتغييرات الكبيرة من ناحية تنفيذ مبدأ المساواة، من جانب الحكومة نفسها وكذلك بموجب ولاية الحكومة لتطوير التعاون في إطار تنمية إسبانيا.

وتنصّ المادة ٤٣ على أنه يمكن، وفقاً للقانون ومن خلال المفاوضات الجماعية، اتخاذ تدابير العمل الإيجابي لتعزيز وصول المرأة إلى العمالة وتعزيز التطبيق الفعّال لمبدأ المساواة في المعاملة وعدم التمييز في ظروف العمل بين المرأة والرجل.

وأخيراً، يضيف النصّ الإضافي الحادي عشر لتعديل القانون الأساسي لحقوق العمال فقرة جديدة في صياغة المادة ٢٧، تقرّر أنه رغم أحكام الفقرات السابقة، يمكن من خلال المفاوضات الجماعية إقامة تدابير عمل إيجابي لتسهيل وصول المرأة إلى جميع المهن. ولهذا الغرض يمكن إدخال تحفّظات وتفضيلات في شروط التعيين بحيث يتم، في حالة التساوي في كل المؤهلات الأخرى، إعطاء الأفضلية للتعيين لأشخاص من أحد الجنسين الأقل تمثيلاً في المجموعة أو الفئة المهنية المعنية.

وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن توضع هذه التدابير من خلال مفاوضات جماعية في مجال التصنيف المهني والترتيبات الخاصة بالترقية والتدريب، بحيث تُعطى الأفضلية، في حالة تساوي جميع المؤهلات، للأشخاص من الجنس الأقل تمثيلاً في المجموعة أو الفئة المهنية أو الوظائف المعنية.

رقم ٦ - يرجى تقديم المزيد من المعلومات بشأن الجهود، المشار إليها في الفقرة ١١٢ من التقرير، التي تقوم بها الدولة الطرف بغية تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في مواقع المسؤولية في الإدارة الوطنية، وفي الوكالات والمؤسسات الحكومية.

أولاً، يضع القانون الأساسي للمساواة الفعلية شروط مشاركة المرأة في الحياة السياسية على أساس مبدأ التواجد المتوازن أو العضوية المتوازنة. والغرض من ذلك هو كفالة التمثيل الكافي للجنسين في هيئات ومواقع المسؤولية وإقامة نظام انتخابي شامل يراعي الاتفاقات الدولية الأخيرة في هذا الصدد ويحقق التقدم في كفالة الوجود المتوازن للمرأة والرجل بين المسؤولين المنتخبين، لتحقيق الغرض الأساسي المتمثل في تحسين نوعية التمثيل السياسي، وبالتالي تحسين ديمقراطيتنا ذاتها.

وبالإضافة إلى ذلك، يتمثل أحد مجالات العمل ذات الأولوية في الخطة الاستراتيجية لتكافؤ الفرص (٢٠٠٨-٢٠١١) في مشاركة المرأة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية. وتطالب هذه الولاية السلطات العامة بتحقيق الأهداف الاستراتيجية التالية:

- زيادة مشاركة المرأة في صنع القرارات وفي المواقع التنفيذية السياسية لتحقيق التوازن بين المرأة والرجل.
- زيادة مشاركة المرأة في المواقع التمثيلية ومواقع الإدارة داخل الحكومة الوطنية.
- زيادة مشاركة المرأة في مواقع الإدارة ومواقع المسؤولية في الهيئة القضائية.
- زيادة مشاركة المرأة في إدارة المؤسسات.
- زيادة مشاركة المرأة في مواقع الإدارة والمسؤولية في وسائل الإعلام.
- إزالة العقبات التي تعترض مشاركة المرأة.
- إنشاء وحدات للمساواة داخل الوزارات.
- تسهيل أعمال وحدات الرصد المعنية بالمساواة.
- العمل على تعزيز إمكانية توظيف المرأة ونوعية العمالة والإنصاف في الأجور للمرأة.

- التأكد من حصول المرأة والرجل على فرص متساوية وتشجيع الإجراءات المسؤولة اجتماعياً في عالم الشركات التجارية.
- تعزيز العمل الخاص والتمكين الاقتصادي للمرأة.
- تحليل وقياس مشاركة المرأة والرجل في الحياة الاقتصادية: والعمل على تحقيق المساواة للمرأة.

رقم ٧ - يذكر التقرير أنه في الوقت الذي يشترط فيه القانون مراعاة التوازن بين الجنسين في تشكيلات قوائم المرشحين لانتخابات مجلس النواب، ومجالس البلديات، والبرلمان الأوروبي، والجمعيات التشريعية للأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي، فإن هذا الالتزام لا ينطبق على المرشحين في البلديات التي يقطن فيها ٣٠٠٠ نسمة أو أقل (الفقرة ١٠٨). يرجى تقديم معلومات عن مستوى مشاركة النساء اللاتي يعشن في هذه البلديات في الحياة السياسية، بما في ذلك النسبة المئوية للمرشحات، والتدابير المتخذة لضمان مشاركتهن في الحياة السياسية.

أبلغ الاتحاد الإسباني للبلديات والمقاطعات، الذي يضم وحدة للمساواة، عن أثر طيّب للقانون المساواة الفعلية من ناحية زيادة نسبة المرأة في مناصب العمدة وأعضاء المجالس البلدية في جميع بلديات إسبانيا - فقد ارتفعت النسبة في وظائف العمدة من ١٢,٥٦ في المائة في عام ٢٠٠٣ إلى ١٤,٦٠ في المائة في عام ٢٠٠٧، وتغيّرت النسبة بين أعضاء المجالس البلدية من ٢٥,٥٣ في المائة في عام ٢٠٠٣ إلى ٣١ في المائة في عام ٢٠٠٧.

وفي البلديات التي يقل عدد سكانها عن ٥٠٠٠ نسمة وحيث لا تتطلب المساواة الفعلية قوائم انتخابية بتمثيل متوازن (٦٠/٤٠) يذكر الاتحاد أن الأغلبية الكبيرة من هذه البلديات شهدت مع ذلك قوائم متوازنة، بل وكان كثير منها يتضمن عدداً أكبر من المرشحات الإناث عن المرشحين الذكور. وأشار الاتحاد إلى سببين رئيسيين لتفسير ذلك: ١- أن آثار قانون المساواة الفعلية شجعت على اتباعه، أو ٢- أن هذه المناصب السياسية لا تنطوي على سلطة كبيرة وبالتالي لا تهم الرجال كثيراً. وربما كان التفسير الثاني هو الأقرب إلى التصديق ولكن يتعين القيام بدراسات لتأكيد ذلك.

- كان عدد النساء بين أعضاء المجالس البلدية ٤٢٧ ١١، أو ما يمثل ٢٧ في المائة من المجموع.
- كان عدد النساء بين العمدة ٨٧٢ أو ما يمثل ١٤,٨٤ في المائة.
- كانت فئات أعضاء المجالس التي تنطوي على أكبر تمثيل للمرأة هي:
- ١ - المساواة/قضايا المرأة: ٨٨,٩٤ في المائة

٢ - الخدمات الاجتماعية: ٥٦,٦١ في المائة

وكانت الفئات الأقل تمثيلاً للمرأة هي:

١ - تخطيط المدن والأشغال العامة: ١٣,٦٨ في المائة

٢ - البيئة: ١٦,٦٤ في المائة

وتخضع كل مشاركة المرأة في الحياة السياسية بدرجة كبيرة إلى تقسيم السلطة بين الأحزاب السياسية عند وضع قوائمها الانتخابية للانتخابات، سواء كانت محلية أو وطنية أو كانت انتخابات الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي. ومع أنه من الصحيح أن قانون المساواة الفعلية قد حقق زيادة في تمثيل المرأة فإن مواقع السلطة لا تزال موزعة بدرجة رئيسية على الرجال وبذلك تظل الأدوار النمطية "للنساء" أو "للذكور" بدون تغيير إلى حد كبير.

وفي البلديات الصغيرة، تشهد الاتحادات الشعبية، وهي أساساً اتحادات نسائية، توسعاً كبيراً لوجود المرأة في الحياة السياسية؛ ويجري "تمكين" المرأة إلى حد كبير من خلال إنشاء شبكات تتجمع هي نفسها لتشكّل شبكات أكثر قوة.

رقم ٨ - يرجى بيان ما إذا كان قد تم اتخاذ أية تدابير خاصة مؤقتة، وفقاً للفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية والتوصية العامة رقم ٢٥، على النحو الذي أوصت به اللجنة في تعليقاتها الختامية السابقة (A/59/38، الجزء الثاني، الفقرة ٣٤٣) لتسريع وتيرة النهوض بالمرأة، لا سيما في المناصب العليا، في مجالات مثل الخدمة في وزارة الخارجية والهيئات القضائية. يرجى تقديم إحصائيات عن التوازن بين الجنسين في جميع الهيئات المعنية حكومياً، والهيئات العامة والآليات الاستشارية. وفضلاً عن ذلك، يرجى تقديم بيانات مفصلة بحسب نوع الجنس بشأن تمثيل المرأة في القوات المسلحة.

تتزايد النسبة المئوية للمرأة في السلك الدبلوماسي، مقارنة بالنسب المشاهدة في أماكن أخرى، حيث كانت المرأة تمثل ١٩ في المائة من السلك الدبلوماسي في عام ٢٠٠٨. وحسب البيانات الأخيرة لوزارة الخارجية (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨) يمكن ملاحظة زيادة مقارنة ببيانات ٢٠٠٦ التي جاءت في التقرير السادس.

المجموع، لكلا الجنسين	المجموع، للنساء	٪ للنساء
١٢٨	١٧	١٣,٢٨
٢٢	٨	٣٦,٣٦
١٢٩	٢٠	١٥,٥٠
٨٩	٣	٣,٣٧

والخطة الوطنية لمملكة إسبانيا لتنفيذ القرار ١٣٢٥ لمجلس الأمن للأمم المتحدة (٢٠٠٠) بشأن المرأة والسلام والأمن، الذي تمت الموافقة عليه في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، وأشار إليه في التقرير السادس، تستدعي إنشاء مجموعة مشتركة بين الوزارات لمتابعة وتقييم تدابير هذه الخطة. وقد أنشئت هذه المجموعة في نيسان/أبريل ٢٠٠٨ وتشكّلت عضويتها من وزارة الخارجية والتعاون (بما في ذلك وكالة التعاون الإنمائي الدولي الإسبانية)، ووزارة الدفاع ووزارة الداخلية ووزارة العدل ووزارة التعليم والسياسة الاجتماعية والرياضة ووزارة الصحة وشؤون المستهلك ووزارة المساواة.

ومن بين التدابير الواردة في هذه الخطة تعزيز وجود المرأة في بعثات حفظ السلام وتدريبها في مساواة بينها وبين الرجل. وفي عام ٢٠٠٨ بلغت نسبة النساء في البعثات الدولية ٧,٥ في المائة.

وفي الوقت الحاضر يبدأ العمل في صياغة أول تقرير متابعة لتنفيذ الخطة.

ونشرت وزارة الدفاع القرار ١٣٢٥ والخطة الوطنية في الموقع الشبكي لمركز المرأة بالقوات المسلحة (*Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas*)، وتشجّع على وجود المرأة في مجالات مثل المحاكم ومجالس التقييم؛ وفي الوقت نفسه يجري بذل جهود كبيرة لتسهيل توزيع المرأة في البعثات الخارجية.

ومن جانبها تزمع وكالة التعاون الإنمائي الدولي الإسبانية نشر خطة العمل بشأن المرأة وبناء السلام التي وضعتها المديرية العامة لتخطيط وتقييم السياسات الإنمائية، وهي وحدة في وزارة الخارجية والتعاون، باعتبارها تنفيذاً مقترحاً للقرار ١٣٢٥ لجميع القطاعات المشاركة في جهود التعاون الإسبانية.

وأخيراً، حدثت زيادة كبيرة في مشاركة النساء الإسبانيات الحاصلات على مؤهلات عالية (الحاميات والممرضات والمدرسات إلخ) في العمل كمراقبين دوليين للانتخابات في أمريكا الوسطى والبوسنة والهرسك وكوسوفو، وكجهات متعاونة في برامج إعادة البناء في أعقاب النزاعات المسلحة.

وفيما يتعلق بالهيئة القضائية نستطيع أن نقدّم بيانات مستمدة من المجلس العام للقضاء.

٢٠٠٧-١٢-٣١		٢٠٠٦-١٢-٣١		
كلا الجنسين	% للنساء	كلا الجنسين	% للنساء	
٧٥	٧	٨٠	٨	قضاة المحكمة العليا
٣ ٨٧٣	٤٥	٣ ٧٤٨	٤٣	القضاة
٦١٧	٦٤	٦١٢	٦٥	الموظفون القضائيون
٤ ٥٦٥	٤٦,٥	٤ ٤٤٠	٤٥,٧	المجموع

ويعطي منشور معهد المرأة (Las mujeres en cifras 1983-2008) [المرأة في أرقام ١٩٨٣-٢٠٠٨] التحليل التالي لأوضاع المرأة في الهيئة القضائية: في عام ٢٠٠٦ كانت النساء يمثلن ٤٥,٥٢ في المائة من أفراد هذه المهنة بزيادة بأكثر من ١٤ نقطة مئوية منذ ١٩٩٥. ورغم هذه الزيادة يلاحظ في كل سنة من سنوات الدراسة أنه كلما ارتفع المستوى في الهيئة القضائية كلما انخفضت النسبة المئوية لوجود المرأة وبذلك كانت المرأة تستحوذ على الأغلبية بين الموظفين القضائيين - كانت النسبة ٦٥,٢٢ في المائة في عام ٢٠٠٦ - في حين كان تمثيل المرأة هزلياً بنسبة ٧,٤١ في المائة بين قضاة المحكمة العليا.

التمثيل (%) في الهيئة القضائية

٢٠٠٦		٢٠٠٢		١٩٩٥		
كلا الجنسين	% للنساء	كلا الجنسين	% للنساء	كلا الجنسين	% للنساء	
٤ ٦٩٥	٤٥,٥٢	٣ ٩٧١	٣٩,٧١	٣ ٣٨٦	٣١,٠٢	المجموع
١	صفر	١	صفر	١	صفر	رئيس المحكمة العليا
٨١	صفر	٩٥	صفر	٩٦	صفر	قضاة المحكمة العليا
٣ ٧٤١	٤٣,١٤	٣ ٥٧٧	٣٥,٧٧	٢ ٥٤٣	٢٧,٨٥	القضاة
٦٢٤	٦٥,٢٢	٦٨٥	٦٥,٢٦	٥٤٩	٥٠,٠٩	الموظفون القضائيون
٤ ٤٤٧	٤٥,٥٨	٣ ٩٩٧	٣٩,٨٥	٣ ١٩٢	٣٠,٨٦	مجموع الموظفون في الخدمة العاملة
١	صفر	١	صفر	٦	صفر	قضاة المحكمة العليا الحاصلين على إجازة تعييب
٧١	٢٢,٥٤	٦٣	١٩,٠٥	٣٥	٥,٧١	الموظفون القضائيون الحاصلون على إجازة تعييب
١٧٦	٥٣,٤١	١٤٩	٤٤,٩٧	١٥٢	٤١,٤٥	القضاة الحاصلين على إجازة تعييب
٢٤٨	٤٤,٣٥	٢١٣	٣٧,٠٩	١٩٣	٣٣,٦٨	مجموع المسؤولين الحاصلين على إجازة تعييب

المصدر: معهد المرأة، باستخدام بيانات متجمعة من المجلس العام للقضاء.

مشاركة المرأة (%) في مختلف الهيئات الدستورية

٢٠٠٧		٢٠٠٤		٢٠٠٠		١٩٩٢		
كلا الجنسين	% للنساء							
٦,٦٧	٣٠	صفر	٢٨					مجلس الدولة
١١,١١	١٨	١٠,٠٠	٢٠					المجلس العام للقضاء
٧,١٤	١٤	٧,١٤	١٤	٧,١٤	١٤	٧,١٤	١٤	محكمة المحاسبات
٧,١٤	١٤	٧,١٤	١٤					مجلس الانتخابات المركزي
١٥,٢٥	٦١	١٤,٧٥	٦١	٩,٨٤	٦١	٤,٩٢	٦١	المجلس الاقتصادي والاجتماعي

المصدر: معهد المرأة، باستخدام بيانات مأخوذة من ملفات الوظائف الكبرى. وأخذت بيانات المحكمة الدستورية من الموقع الشبكي للمحكمة.

وفيما يتعلق بالتدابير المتخذة في مجال القضاء وافق المجلس العام للقضاء بهيئته الكاملة المنعقدة في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ بالإجماع على إنشاء لجنة المساواة امتثالاً للحكم الإضافي الثالث في القانون الأساسي للمساواة الفعلية بين المرأة والرجل.

وتتمثل واجبات لجنة المساواة في تقديم المشورة إلى المجلس العام بكامل هيئته بشأن التدابير المطلوبة لتحقيق الإدماج النشط لمبدأ المساواة بين المرأة والرجل في ممارسة اختصاصات المجلس العام للقضاء، وبالتحديد وضع تقارير مسبقة عن الأثر الجنساني للوائح. ويجب عليه أيضاً أن يسعى إلى تحسين ظروف المساواة في سلك القضاء وتحسين ودفع عملية التوفيق.

وفي الآونة الأخيرة حققت سياسات المساواة في القوات المسلحة تحسناً كبيراً جداً في تجنيد المرأة في الجيش. وبالمقارنة ببيانات التقرير السادس نجد أن هناك زيادة ملحوظة جداً. وعموماً كانت نسبة المرأة ١٢,٣ في المائة واحتلت ما يقرب من ٦ في المائة من مواقع القيادة.

وأخذت البيانات التالية من التقرير السنوي لعام ٢٠٠٧-٢٠٠٨ الصادر عن مرصد المرأة في القوات المسلحة:

أكبر أعداد الوظائف حسب الفئات	% للنساء	
١٤٨	٥,٦١	الضباط
١	١,١٧	ضباط الصف
٣٠		رقيب أول
٧٤٨	١٨	مجنّد/مجنّدة

وفيما يلي بيان أعداد الجيوش والفيالق المشتركة مقسّمة حسب الجنس.

نسبة النساء	نسبة الرجال	
٢٤,٢٨	٧٥,٧٢	القوات البرية
١٣,٠٦	٨٦,٩٤	البحرية
٢٠,٤٨	٧٩,٥٢	القوات الجوية
٣٣,١٩	٦٦,٨١	الفيالق المشتركة

وتحققت هذه الزيادة نتيجة مختلف الجهود التي جرت في السنوات الأخيرة ومن أهمها:

- خلق ظروف تساعد على مشاركة المرأة.
- توحي توازن العضوية في لجان التقييم لتسهيل زيادة تجنيد النساء.
- جهود الوعي الاجتماعي من خلال حملات إعلان مثل "المرأة في القوات المسلحة (Las Mujeres en las Fuerzas Armadas)".
- الاحتفال بيوم المرأة العالمي في ٨ آذار/مارس.
- إصدار قوانين ومعايير بشأن الأمومة والأبوة في القوات المسلحة.
- فتح مدارس حضانة وغيرها من الخدمات لتسهيل مشاركة المرأة.
- أنشطة التدريب على تعميم المنظور الجنساني وحقوق الإنسان باستعمال الأدلة الإرشادية الصادرة عن الاتحاد الأوروبي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة.

العنف ضد المرأة

رقم ٩ - أعربت اللجنة في تعليقاتها الختامية السابقة عن انشغالها إزاء ما أُبلغ عنه من حالات قتل للنساء من جانب أزواج أو عشراء حاليين أو سابقين (A/59/38)، الجزء الثاني، الفقرة ٣٣٤). وعلى الرغم من اعتماد القانون الأساسي رقم ٢٠٠٤/١ المؤرخ ٢٨ كانون الأول/ديسمبر، بشأن تدابير الحماية المتكاملة من العنف الجنساني، يشير التقرير إلى أن عدد النساء اللاتي قتلن، في عام ٢٠٠٧، على أيدي عشرائهن الحاليين أو السابقين، بلغ مستويات مشابهة لتلك التي كان قد بلغها قبل صدور القانون الأساسي

رقم ٢٠٠٤/١ (الفقرة ٣٦١). يرجى بيان التدابير التي اتخذتها الدولة الطرف والنتائج التي تم تحقيقها للقضاء على العنف ضد المرأة.

صادف يوم ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ الذكرى الثالثة لسريان مفعول النص الكامل للقانون الأساسي رقم ٢٠٠٤/١ المؤرخ ٢٨ كانون الأول/ديسمبر بشأن تدابير الحماية المتكاملة من العنف الجنساني (ويشار إليه أدناه باسم القانون الأساسي للحماية المتكاملة). وبعد ذلك ولإنفاذ الحكم الإضائي الحادي عشر قامت الحكومة، متعاونة مع الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي، بوضع تقرير تقييمي لآثار تنفيذه على جهود مكافحة العنف الجنساني. وقد أرفقنا ذلك التقرير؛ وهو يُلخّص التدابير المتخذة منذ سنّ القانون الأساسي للحماية المتكاملة من جانب الحكومات المحلية والإقليمية وحكومات الولايات. [التذييل ١]

وهو يؤكّد على الالتزام المتولّد عن القانون الأساسي للحماية المتكاملة بين المواطنين والمؤسسات ومختلف الأفرقة المهنية، وخاصة ضحايا العنف الجنساني. ويعرض التدابير المتخذة أثناء تلك الفترة من جانب مختلف الحكومات ذات الولاية القضائية - أي حكومة أسبانيا والأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي ومدينتي سبتة ومليلة المتمتعين بالحكم الذاتي -، ومن جانب المدعي العام والهيئة القضائية.

وتتضح كثافة الأعمال التي جرت لتنفيذ القانون الأساسي للحماية المتكاملة من عقد ٦٣ اجتماعاً لمجلس الوزراء اعتمدت فيها تدابير تنفيذ القانون. وأثناء تلك الفترة، وبالإضافة إلى صياغة اللوائح ولزيادة فعالية التدابير اتخذت الحكومة إجراءات وتدابير جديدة وعاجلة وافق عليها مجلس الوزراء: "الاتفاق بشأن تدابير عاجلة لمكافحة العنف الجنساني" المؤرخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، "اتفاق بشأن اعتماد تدابير إضافية لمكافحة العنف الجنساني" وتمت الموافقة عليه في ٢ آذار/مارس ٢٠٠٧ و "الاتفاق بشأن اعتماد إجراءات لإعمال الاقتراحات التي وافق عليها مجلس النواب بالإجماع في مجال العنف الجنساني" وتمت الموافقة عليه في ٢٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٧. وعُقد أكثر من ٢٠ مؤتمراً واجتماعاً قطاعياً مع الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي تم فيها مناقشة هذا الموضوع من كل جوانبه.

وتشمل التدابير المتخذة ما يلي: (للاطلاع على قائمة كاملة بالتدابير المتخذة انظر تقرير السنوات الثلاث)

تدابير زيادة الوعي والوقاية بما فيها الموافقة على الخطة الوطنية بشأن التوعية والوقاية في موضوع العنف الجنساني

التدابير المطبّقة في مجال الإعلان ووسائل الإعلام

تدريب المهنيين

التدابير المطبّقة لكفالة الحق في الحصول على المعلومات، بما في ذلك رقم هاتف المعلومات والمساعدة "٠١٦".

تدابير ضمان الحق في الحصول على المساعدة الاجتماعية الكاملة من خلال إنشاء صندوقين في عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦، وتنفيذ مشاريع مبتكرة على الصعيد المحلي وصعيد الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي مثل خدمة المساعدة بالهاتف المتنقل

رقم ١٠ - يشير التقرير إلى أن طلبات إصدار أوامر حماية من العنف الجنساني أخذت في التزايد تدريجياً (الفقرة ٣٦٣)، وأن ما نسبته ١٨,٦٥ في المائة من جميع الطلبات للفترة من حزيران/يونيه ٢٠٠٥ إلى آب/أغسطس ٢٠٠٧ قد رُفضت. ويذكر التقرير أيضاً أن المرسوم الملكي ٢٣٩٣/٢٠٠٤ بشأن حقوق وحرّيات الأجانب في إسبانيا واندماجهم الاجتماعي "يسمح للضحايا بطلب إقامة مؤقتة إذا كان لديهم أمر حماية" (الفقرة ٣٦٨). يرجى إعطاء معلومات عن المعايير التي يُشترط توافرها لمنح إذن حماية. ويرجى أيضاً بيان النسبة المتوقعة لأوامر الحماية التي مُنحت للأجانب، إذا ما وُجدت.

منح أمر الحماية:

يمكن لأي شخص تعرّض لعنف بدني أو معنوي من جانب زوج أو زوج سابق أو شخص في علاقة مشابهة أو الأطفال أو الآباء وكذلك المستشار القانوني لأي شخص أو أحد أفراد الأسرة المباشرة أن يطلب أمر الحماية، من المدّعي العام والقاضي. ويُطلب الأمر بتقديم استمارة واحدة تتوفر في مراكز الشرطة ومحاكم الأسرة ومكاتب الخدمات الاجتماعية في البلديات أو الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي أو الولايات أو مكتب المدّعي العام أو وحدات خدمات الضحايا.

وتقدّم الاستمارة إلى محكمة الأسرة أو مكتب المدّعي العام أو إلى موظفي إنفاذ القانون أو وحدات خدمات الضحايا أو مكاتب الخدمات الاجتماعية الحكومية ومنظمات المساعدة. وعندما تعرف كيانات أو منظمات المساعدة بحالات عنف مترلي فإنها تعرضها فوراً على قاضي التحقيق أو المدّعي العام.

تسير إجراءات منح أمر الحماية على النحو التالي: يستمع قاضي التحقيق إلى الضحية والمستشار القانوني للضحية ومقدّم الطلب والمدّعي العام والمعتدي، ويساعده عند الاقتضاء أحد المحامين في جلسة طارئة في غضون فترة لا تزيد عن ٧٢ ساعة من تقديم الطلب. ويستمع القاضي إلى جميع الأطراف كل على حدة.

بعد سماع الأقوال يحكم قاضي التحقيق بشأن طلب الحماية ومحتوى ومدة التدابير المصاحبة.

ويتم إعلان الأطراف بأمر الحماية ويبلغه القاضي فوراً للضحية والسلطات العامة المختصة بحيث يمكن اتخاذ تدابير الحماية في الوقت المناسب.

ويتم تسجيل الأمر في السجل المركزي لحماية ضحايا العنف المنزلي.

ويتم توفير الحماية على النحو التالي:

التدابير العقابية: يمكن للقاضي أن يأمر بحجز المعتدي المُفترَض احتياطياً وإبعاده ومنعه عن مسكن الأسرة ومنعه من الإقامة في أماكن معيّنة أو التردد عليها وحظر اقترابه من الضحية أو الاتصال بها وتعليق حقه في امتلاك أو حمل أسلحة.

التدابير المدنية: يجب أن يكون طلب هذه التدابير من جانب الضحية أو المستشار القانوني للضحية أو أن يطلبها المدعي العام إذا كان الأمر يشمل القُصْر أو الأشخاص العاديين، شريطة ألا تكون إحدى الهيئات ذات الولاية المدنية قد منحت هذه التدابير. ويمكن أن تتألف من تخصيص استعمال مسكن الأسرة والتمتع به وتحديد ترتيبات كالوصاية والزيارة والاتصال ووقت البقاء مع الأطفال وترتيبات النفقة. ويمكن في حالات استثنائية أن يُصرَّح القاضي للمرأة بوضع ترتيبات مع وكالة عمومية أو شركة للانتقال من مسكن الأسرة مملوك بصورة مشتركة مع المعتدي المُفترَض إلى مسكن بديل.

ويسري مفعول التدابير المدنية الواردة في أمر الحماية لمدة ٣٠ يوماً. ولتمديد هذا الأمر لمدة أطول يجب تقديم طلب خلال تلك الفترة للحصول على الانفصال أو الطلاق أو إبطال الزواج أو حضانة الأطفال أو النفقة، وفي هذه الحالة تظل التدابير سارية لمدة ثلاثين يوماً بعد تلقي الطلب، ويقرّر القاضي المدني خلال تلك الفترة إبقاء أو وقف هذه التدابير.

ويتيح أمر الحماية بعد منحه الحقوق التالية:

- الدخول الأدي، بما في ذلك المساعدة في تغيير محل الإقامة لتفعيل حماية المرأة.
- المساعدة الاقتصادية المنصوص عليها في المادة ٢٧ من القانون المتكامل، مع المعونة المقدّمة في هذا الصدد من الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي.
- حقوق العمالة والضمان الاجتماعي:
- تخفيض أو إعادة جدولة ساعات العمل والتنقل الجغرافي وتغيير مكان العمل ووقف العمل والاحتفاظ بالوظيفة وإنهاء عقد العمل مع الحصول على حقوق البطالة.

ويعطي تعليقاً أو إنهاء علاقة العمل للشخص حقاً في الحصول على استحقاقات البطالة شريطة الوفاء بالمتطلبات الأساسية.

- يعتبر الغياب أو التأخر بسبب الحالة الجسدية أو النفسية الناشئة عن العنف الجنساني مُبرراً.

- يجوز للعاملين لحسابهم الذين يتوقفون عن العمل لحماية أنفسهم أو لتأمين حقهم في المساعدة الاجتماعية المتكاملة تعليق التزامهم بالمساهمة لمدة ستة أشهر.

- التقدّم بطلب للحصول على تصريح إقامة بسبب ظروف استثنائية، ولا تُمنح إلا إذا كان الحكم والطلب يتصلان بتصاريح إقامة مستقلة لجميع أفراد الأسرة.

ويتم تسجيل الأمر في السجل المركزي لحماية ضحايا العنف المنزلي.

النسبة المئوية لأوامر الحماية الممنوحة للأجنبيات منذ الربع الثالث من عام ٢٠٠٥ وحتى الربع الثاني من عام ٢٠٠٨

٢٠٠٥ -	٢٠٠٥ -	٢٠٠٦ -	٢٠٠٦ -	٢٠٠٦ -	٢٠٠٦ -	٢٠٠٦ -	٢٠٠٦ -	٢٠٠٦ -	٢٠٠٥ -	٢٠٠٥ -
الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الثالث
٣٠,٢	٢٩,٤	٣٠,٣	٣١,٩	٣٢,٣	٣١,١	٣٢,٤	٣٥,٣	٣٥,٦	٣٥,٦	٣٦,٩

المصدر: "الإحصاءات القضائية بشأن إنفاذ القانون الأساسي رقم ٢٠٠٤/١: ملخص السنوات الثلاث الأولى من القانون الأساسي" (المجلس العام للقضاء، ٢٠٠٨).

رقم ١١ - يشير التقرير، إلى القانون الأساسي رقم ٢٠٠٤/١ المؤرخ ٢٨ كانون الأول/ديسمبر بشأن تدابير الحماية المتكاملة من العنف الجنساني، الذي ينص على إنشاء مكتب خاص للمدعي العام لمكافحة العنف ضد المرأة، وإنشاء محاكم للنظر في حالات العنف الجنساني. يُرجى بيان ما إذا كانت هاتان الآليتان قد تم إنشاؤهما، وتقديم معلومات عن مهامهما وهيكلهما.

بدأ العمل الآن في كلا المكتب الخاص للمدعي العام لمكافحة العنف ضد المرأة ومحاكم العنف الجنساني اللذين يطالب بهما القانون الأساسي.

قد عُيّن المدعي العام لشعبة مناهضة العنف ضد المرأة بموجب المرسوم الملكي ٢٠٠٥/٨٧٢ المؤرخ ١٥ تموز/يوليه.

وبدأ إنشاء المحاكم المتخصصة في نظر العنف ضد المرأة بالتدرّج اعتباراً من حزيران/يونيه ٢٠٠٥. وكانت محاكم العنف ضد المرأة حتى حزيران/يونيه ٢٠٠٨ تتألف من

٩٢ محكمة تختص حصرياً بهذه الحالات و ٣٦٦ محكمة تعالج أيضاً حالات أخرى تناظر اختصاصها الجنائي.

- وأصدرت هاتان المؤسستان منشورات عديدة وعقدت اجتماعات تنسيق لكفالة قيام المحاكم ومكتب المدعي العام الخاص بأعمالهما على النحو الصحيح. وقد أُرقيت الوثائق التالية لتوضح بإيجاز أنشطتهما: *Guía de criterios de actuación judicial frente a la violencia de género* (المجلس العام للقضاء، ٢٠٠٨ [التذييل ٢])
- مكتب المدعي العام، *Memoria* (٢٠٠٦)، ص. ٣٢١-٣٣٩؛ *Memoria* (٢٠٠٧)، ص. ٣٤٧-٤٠٢؛ *Memoria* (٢٠٠٨)، ص. ٤٨٠-٥١٩ [التذييلات ٣ و ٤ و ٥]

رقم ١٢ - يرجى تقديم معلومات عن أية حالات تدخّل فيها أمام المحاكم المندوب الخاص للوفد الحكومي بشأن العنف ضد المرأة (انظر الفقرة ٣٧٤).

كلما حدثت حالة وفاة بسبب العنف الجنساني أو ظهرت قضايا تتسم بأهمية خاصة سواء بسبب خطورة الإصابات أو بسبب الانزعاج الذي تسببه في المجتمع تنضم الخدمات القانونية للحكومة، في شخص رئيس الوفد الحكومي الخاص بشأن العنف ضد المرأة، إلى الادعاء دفاعاً عن حقوق ومصالح أسر الضحايا، تحت السلطة المخولة للوفد. بموجب القانون المتكامل. وفي الفترة بين تموز/يوليه ٢٠٠٥ وحزيران/يونيه ٢٠٠٨ تدخّل الوفد الخاص في ١٦٣ قضية جنائية.

الاتجار واستغلال البغاء

رقم ١٣ - يشير التقرير إلى أن البغاء في الدولة الطرف "ينتج في المقام الأول عن طلب الذكور (٩٩,٧ في المائة)" (الفقرة ٧٧). يرجى تقديم معلومات عن التدابير المتخذة لمنع استغلال بغاء المرأة، بما في ذلك تشييط الطلب على البغاء، كما أوصت اللجنة في تعليقاتها الختامية السابقة (A/59/38، الجزء الثاني، الفقرة ٣٣٧).

لتجنّب أي مظاهر للسياحة الجنسية إلى إسبانيا أو منها تنصّ الخطة المتكاملة لمكافحة الاتجار بالبشر لأغراض الاستغلال الجنسي على أنشطة إعلامية وأنشطة توعية تركز على وكالات السفر ومنظمي الأنشطة واللقاءات الرياضية والمؤتمرات وغير ذلك من الاجتماعات الوطنية أو الدولية التي تحظى بحضور كبير؛ وبالإضافة إلى ذلك ولكبح الطلب على هذه السياحة تطالب الخطة بتدابير محدّدة لتعريف وتوعية الشركات والمؤسسات ومنظمي الأحداث العامة والمهنية بالاتجار بالأشخاص.

ولهذا الغرض سيتم تنظيم حلقات تدريبية وحلقات دراسية لمختلف قطاعات الأعمال والقطاعات المهنية تركز على الوقاية وتقليل الطلب وتعزيز التنظيم الذاتي والمراقبة الذاتية. وسيتم تصميم حملات إعلامية تخص بالتحديد القطاع الذي يشمل وكالات السفر والمؤسسات ومنظمي الأنشطة التي تشهد حضوراً كبيراً. وهكذا وُضِع ما يلي باعتباره الهدف رقم ٢ في الخطة (المجال ١): توعية المجتمع بمشكلة الاتجار بالبشر لأغراض الاستغلال الجنسي، وإرسال رسالة واضحة وقوية بأن هذا يمثل انتهاكاً للحقوق الأساسية، والقضاء على أي أثر للإباحية، وتعزيز الرفض الاجتماعي وعدم التسامح مطلقاً مع الاتجار بالبشر.

ويحدّد الهدف ٢ ثلاثة إجراءات:

١ - صياغة وتنفيذ حملات اتصالات للمجتمع بأكمله بشأن انتهاك الحقوق الأساسية للمرأة التي تعمل في البغاء وضحايا الاتجار بالبشر لأغراض الاستغلال الجنسي.

والوحدات المسؤولة عن هذا التدبير هي: وزارة العمل والهجرة ووزارة التعليم والسياسة الاجتماعية والرياضة ووزارة المساواة.

٢ - وستسعى حكومة إسبانيا إلى الاحتفال بيوم ١٨ تشرين الأول/أكتوبر باعتباره يوماً دولياً لمناهضة الاتجار بالبشر. والوحدات المسؤولة هي وزارة الشؤون الخارجية والتعاون ووزارة المساواة.

٣ - تعزيز مراقبة إعلانات العزاب في وسائط الاتصال. ستقوم بهذا العمل وزارة شؤون الرئاسة ووزارة المساواة.

رقم ١٤ - يشير التقرير، في الفقرة ٨٧، إلى الخطة المتكاملة لمكافحة الاتجار بالبشر لأغراض الاستغلال الجنسي ومجالات العمل الخمسة التي تحدّدها. يُرجى بيان ما إذا تم بالفعل الموافقة على هذه الخطة، وإذا كان الأمر كذلك، يُرجى تقديم معلومات عن النتائج التي تحققت.

وافق مجلس وزراء حكومة إسبانيا في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ على الخطة المتكاملة لمكافحة الاتجار بالبشر لأغراض الاستغلال الجنسي (٢٠٠٨-٢٠١١).

وأنشئ فريق تنسيق مشترك بين الوزارات يرأسه وزير المساواة لتنفيذ ومتابعة الخطة. والأعضاء الآخرون في الفريق هم وزارة الخارجية والتعاون ووزارة العدل ووزارة الداخلية ووزارة التعليم والسياسة الاجتماعية والرياضة ووزارة العمل والهجرة ووزارة الصحة وشؤون المستهلك، وتقع على الفريق الواجبات التالية:

- متابعة وتقييم إجراءات الخطة - صياغة مقترحات.

- التنسيق مع منتدى مكافحة الاتجار بالبشر لأغراض الاستغلال الجنسي.
 - تقديم مقترحات واستنتاجات إلى لجنة رصد خطة حقوق الإنسان.
 - الموافقة على مذكرة سنوية تُقدّم كتنقيح إلى لجنة المساواة المفوضّة ومجلس الوزراء.
 - ويجتمع هذا الفريق بعد إنشائه دورياً مرة كل ربع سنة على الأقل.
- وفي اجتماعه الأول وضع الفريق قائمة بالأولويات على رأسها التغييرات التشريعية المقترحة في الخطة.

وسوف تقدّم مختلف الإدارات والمؤسسات المشاركة في تنفيذ الخطة تقارير متابعة نصف سنوية إلى الفريق المشترك بين الوزارات.

رقم ١٥ - يشير التقرير إلى وجود "صعوبات في تحقيق تمثيل متوازن للمرأة والرجل في المناصب التنفيذية، وفي حصولهما على نفس الأجر، وفي التوفيق بين الأسرة والحياة المهنية" (الفقرة ٤٧). يُرجى توضيح ما إذا كانت هذه الصعوبات تتعلق بالاتجاهات الأبوية والنماذج النمطية المترسخة، التي أعربت اللجنة عن الانشغال إزاءها في تعليقاتها الختامية السابقة (A/59/38، الجزء الثاني، الفقرة ٣٣٢)، ويرجى تقديم معلومات عن الجهود المبذولة للتغلب عليها، لا سيما وفقاً للفقرة (أ) من المادة ٥ من الاتفاقية.

تطالب الخطة الاستراتيجية لتكافؤ الفرص (٢٠٠٨-٢٠١١) الصادرة عن الحكومة الإسبانية بسلسلة من الإجراءات تركز على مختلف الأهداف في مختلف القطاعات - وتسمى نقاط التركيز الاستراتيجية - بهدف النجاح في القضاء على أوجه التعصّب التي لا تزال قائمة في المجتمع الإسباني والتي تكرّس فكرة نقص أو تفوّق أحد الجنسين والصور المقبولة للرجال والنساء.

ولهذا تشخّص الخطة الاستراتيجية الحالة بالعبارات التالية [ترجمة]:

"لا يزال المجتمع الإسباني مُشبّعاً بالنماذج النمطية الجنسانية و كذلك بالأدوار التي تضع المرأة في مركز أضعف من الرجل وتجعل من العسير عليها التمتع بحقوقها الكاملة كمواطنة. وهذا التمييز غير مقبول، ولكنه سيتكرس إذا لم يقرّر المجتمع برمته استئصال هذا التمييز، لا لأسباب العدالة الديمقراطية وحدها ولكن أيضاً لتجنّب ما ينطوي عليه من إهدار يعاني منه أي مجتمع يطمح في أن يكون مجتمعاً متقدماً وحديثاً، عندما يتجاهل قدرات وذكاء ومساهمات نصف مواطنيه".

وتمشياً مع نقاط تركيز الخطة الاستراتيجية تم توخّي الأهداف التالية وخطّطت الإجراءات المموسة التالية للقضاء على النماذج النمطية في مجالات محدّدة:

المشاركة السياسية الاجتماعية:

الهدف: إزالة العقبات التي تعترض مشاركة المرأة.

الإجراءات: في النظام التعليمي تعزيز القيادة والقدرة على صنع القرارات بين البنات والأولاد والقضاء على النماذج النمطية التي تستبعد المرأة من مواقع المسؤولية وسلطة اتخاذ القرارات.

المشاركة الاقتصادية:

الهدف: تعزيز إمكانية استخدام المرأة والمساواة في الوظائف والانتصاف في الأجور.

الإجراءات: إجراء أنشطة التدريب المهني بشأن تكافؤ الفرص للنساء والرجال بهدف تغيير الأنماط الجنسانية المقبولة التي تؤدي إلى عدم المساواة في معاملة المرأة في سوق العمل.

التعليم:

الهدف: تنفيذ التعليم المشترك في المشاريع التعليمية لمراكز التعليم.

الإجراءات: تعزيز برامج التدريب المشتركة بين الجنسين لموظفي مراكز التدريب التي تركّز على القضاء على التعصّب والأنماط المقبولة للأدوار الجنسانية من أجل كفالة التنمية الكاملة لمجموع الطلبة.

الهدف: تشجيع تصميم وتنفيذ برامج توجيهية غير جنسانية تدعم اختيار المناهج بطريقة غير تمييزية.

الإجراءات: تشجيع الحملات الإعلامية التوجيهية المهنية التي تجابه القبولية الجنسانية وتعرض نماذج للأدوار لكلا الرجال والنساء في المجالات التي لا تزال تشهد ضعف تمثيل أحد الجنسين.

الابتكار:

الهدف: تصميم أنشطة تهدف إلى تحويل الإنترنت إلى مجال للحرية يشجّع على توسيع طموحات المرأة ولكي تصبح أداة لتغيير القوالب والعلاقات الجنسانية.

الهدف: اضطلاع السلطات العامة بدور القيادة من خلال إدماج المرأة كفاعل أساسي عبر إجراءات تسهّل مشاركتها في المجالات التكنولوجية وحيازة المهارات اللازمة (الإجادة التكنولوجية) وإدماج المجموعات الضعيفة.

الإجراءات: دعم وجود المرأة في الإنترنت وتعزيز المنافذ والصفحات والمحتويات التي تُعبّر عن مصالحها واحتياجاتها وتركز على تنوعها:

- لإنشاء مبادرات نسائية في مجال الأعمال الخاصة، والاستفادة من تكلفة الإنترنت ومزايا قدرات الاتصال.
- لإنشاء شبكات وتصميم محتويات ولغات ونماذج تبرز احتياجات ومنظورات المرأة.
- للعمل كأداة لتغيير الأنماط المقبولة والمساعدة في تغيير العلاقات الجنسية.
- للمساعدة على تعزيز تمكين المرأة وتقديرها لذاتها.
- المساعدة على الدفاع عن حقوقها من خلال إنشاء الشبكات.

الإجراءات: إبراز النماذج الإيجابية للمستعملات ذوي القدرات الابتكارية التي تتحدّى القوالب "الذكورية المعادية للمرأة" وتساعد على إنهاء أسطورة افتقار المرأة إلى المهارات التكنولوجية.

الصحة:

الهدف: تشجيع تعميم المنظور الجنساني في مجال السياسة الصحية مع النهوض بالسياسات الصحية الخاصة بالمرأة.

الإجراءات: الاضطلاع بدراسة عن آثار القولية الجنسية على الرعاية الصحية المقدمة من النظام الصحي الوطني ومواقف مقدمي الرعاية تجاه حالات عدم المساواة الجنسية، من أجل تعيين الصعوبات والفرص ومعالجة التغييرات اللازمة.

الصورة الشائعة:

الهدف: ترويج نماذج المساواة التي يشارك فيها أصحاب المصلحة الاجتماعيون الرئيسيون (وسائط الاتصالات والتعليم ومجموعات الأقران والبيئة الأسرية إلخ).

الإجراءات: القيام بأعمال للتوعية الاجتماعية بشأن الاستهلاك المسؤول للسلع والخدمات التي لا يُعلن عنها بنماذج نمطية متحيزة جنسياً.

الهدف: التأكد من أن شركة الإذاعة والتلفزيون الإسبانية ووكالة الأنباء الإسبانية وكذلك الإذاعات العمومية في الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي تتابع في برامجها الأهداف المحددة في المادتين ٣٧ و ٣٨ من القانون الأساسي بشأن المساواة الفعلية بين الرجال والنساء.

الإجراءات: القيام بدراسات وتحليلات في المحتويات الضارة بصورة خاصة مثل ألعاب الفيديو وبرامج الثرثرة في المجالات والمطبوعات الأخرى للمراهقين، التي تعزز مادياً الأدوار والقوالب المتحيزة جنسياً والعنف ضد المرأة.

العنف:

الهدف: تعزيز طرق تشكيل الوعي ومنع العنف الجنساني وزيادة مشاركة المجتمع في مكافحته من خلال تحسين المعرفة بأسبابه وعواقبه.

الإجراءات: تشكيل أفرقة عامل للتفتيش على المدارس لاستعراض محتويات الكتب الدراسية ومواد التدريس، بهدف إزالة النماذج النمطية المتحيزة جنسياً وتشجيع المساواة بين الرجال والنساء.

رقم ١٦ - بالإشارة إلى الفقرة ٧٥ من التقرير، يُرجى تقديم معلومات عن التقدم الذي أحرزته لجنة الدعاية في التحضير لبروتوكول "يُوحّد" تدابير الدولة الطرف الهادفة إلى تحاشي "الدعاية المتحيزة جنسياً".

في عام ٢٠٠٧ كلفت اللجنة الإعلانية لمصد تكافؤ الفرص بين النساء والرجال فريقاً بحثياً برئاسة البروفيسور الدكتورة ماريانا تريزا غارسيا نيتو والبروفيسور الدكتور كارلوس ليما ديفيسا إجراء دراسة بغرض وضع "دليل العمل بشأن الدعاية المتحيزة جنسياً".

ويسعى الدليل إلى تحقيق غرض مزدوج. فهو يسعى أولاً إلى وضع معايير لاكتشاف الدعاية المتحيزة جنسياً، وخاصة في ضوء التشريعات القائمة (في مختلف المجالات: المجتمعية والوطنية وفي الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي) وكذلك فيما يتعلق بالمحتوى الموضوعي الذي يُحدّد ما إن كان الإعلان يمكن اعتباره بصورة ملموسة "متحيزاً جنسياً".

ويركّز الدليل على إصدار بروتوكول يمكن بواسطته توجيه إجراءات السلطات العامة في حالة اكتشاف إعلان متحيز جنسياً، مع إيلاء الاعتبار الواجب للولايات المتباينة للسلطات المختلفة (المركزية والمحلية وسلطات الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي) ووجود هيئات خاصة للتنظيم الذاتي، ومن أمثلتها في إسبانيا اتحاد التنظيم الذاتي للإعلانات التجارية، وهو اتحاد تجاري تشمل عضويته وكالات الإعلان والمعلنين ووسائط الاتصال.

وتم تسليم الدراسة في تموز/يوليه ٢٠٠٨ ووافق عليها الفريق الإعلامي، بعد نشرها في كانون الأول/ديسمبر باعتبارها جزءاً من مجموعات مرصد معهد المرأة (العدد ١٢). ويمكن الاطلاع عليها الآن في الموقع الشبكي لمعهد المرأة في العنوان: <http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/igualdad/index.htm>.

رقم ١٧ - بالإشارة إلى الفقرة ١٥٣ من التقرير، يُرجى بيان أية إجراءات يتم اتخاذها حالياً، أو من المقرر اتخاذها، تهدف إلى مكافحة النماذج النمطية التي تحدّد بعض مجالات الدراسة باعتبارها مؤنثة تماماً أو مذكرةً تماماً، في مستويات التدريب المهني المتوسطي.

أنشئت وحدة للمساواة في وزارة التعليم والسياسة الاجتماعية والرياضة وفقاً لأحكام القانون الأساسي رقم ٣/٢٠٠٧ المؤرخ ٢٢ آذار/مارس بشأن المساواة الفعلية بين المرأة والرجل.

وتُكلّف هذه الوحدة بما يلي:

- وضع دراسات وتقارير تقنية عن سياسات المساواة.
 - توفير المشورة والدعم التقني لمختلف الوحدات التي تتألف منها وزارة التعليم والسياسة الاجتماعية والرياضة.
 - التنسيق مع السلطات والكيانات الأخرى لتشجيع تكافؤ الفرص في التعليم.
- وإلى جانب ذلك تضم الخطة الاستراتيجية لتكافؤ الفرص هدفاً استراتيجياً يتمثل فيما يلي:

الهدف ١١: التشجيع على صيانة وتنفيذ برامج توجيهية غير متحيّزة جنسياً تعزّز اختيار المناهج بطريقة غير تمييزية.

وتشمل الإجراءات المتخذة بمقتضى هذا الهدف ما يلي:

- ١ - تعزيز برامج التدريب التي تنصبّ بالتحديد على التوجيه غير المتحيّز جنسياً وغير العنصري للموجهين.
- ٢ - توفير حوافز بتصميم أدلة إرشادية مهنية للطلبة يدخل فيها المنظور الجنساني وتتضمن رؤية مشتركة بين الثقافات.
- ٣ - تبادل المعلومات المهنية وحملات التوعية التي تجابه النماذج النمطية المتحيّزة جنسياً وتقتترح نماذج للأدوار لكلا الرجال والنساء في المجالات التي لا يزال أحد الجنسين مُمثلاً فيها تمثيلاً ضعيفاً.

٤ - وضع مبادئ توجيهية للعمل في الجامعات ومراكز التدريب المهني تركّز بالتحديد على التوجيه غير المتحيّز جنسياً وغير العنصري في مجالات إعلام وتعيين وتوجيه الطلبة.

رقم ١٨ - يشير التقرير إلى وجود تمييز أفقي ورأسي بين الجنسين في تشكيل هيئات التدريس على المستوى الجامعي (الفقرة ١٥٨). يُرجى تقديم معلومات فيما يتعلق بتوزيع النساء في المستويات المختلفة، بما في ذلك أعداد النساء بين صفوف الأساتذة والأساتذة المشاركين، وكبار المحاضرين والمحاضرين. ويُرجى أيضاً بيان التدابير التي تم تنفيذها لمعالجة هذا التمييز المزدوج. كما يرجى تقديم بيانات مفصلة بحسب نوع الجنس تشير إلى ما إذا أُحرز أي تقدم فيما يخص نساء وفتيات طائفة الروما في جميع المستويات التعليمية، منذ آخر فترة مشمولة بالتقرير.

في هذا الصدد تنسم اللوائح الصادرة بموجب القانون الأساسي ٤/٢٠٠٠ المؤرخ ١١ كانون الثاني/يناير بشأن الإسكان والتعليم والعمالة والصحة بأهمية كبرى.

(أ) الحق في التعليم: تنص المادة ٩ على أن الأجانب دون سن ١٨ يحق لهم كما يجب عليهم الحصول على التعليم على قدم المساواة مع الإسبان. وفي حالة التعليم في الطفولة، وهو اختياري، تضمن السلطات العامة وجود أماكن كافية تسمح بتعليم السكان الأجانب إذا طلبوا ذلك. وبالإضافة إلى ذلك يحق للأجانب المقيمين الحصول على التعليم غير الإلزامي على قدم المساواة مع الإسبان. ويكلف القانون السلطات العامة صراحة بالإعلان عن إمكانية حصول الأجانب المقيمين الذين يحتاجون إلى التعليم بتعزيز اندماجهم في المجتمع على هذا التعليم والاعتراف بهويتهم الثقافية واحترامها.

(ب) الحق في العمل: يحق للأجانب الذين تتوفّر فيهم المتطلبات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي وأحكامه الفرعية الحصول على عمل مربح، عن طريق استخدامهم أو العمل لحسابهم الخاص، وكذلك الوصول إلى نظام الضمان الاجتماعي، وفقاً للتشريعات السارية. ويستطيع الأجانب المقيمون في إسبانيا الحصول على العمل لدى السلطات العامة على قدم المساواة مع المواطنين في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، وفقاً للمبادئ الدستورية للمساواة والاستحقاق والقدرة ومبدأ النشر. ومن هنا يجوز لهم التقدّم إلى مسابقات التعيين العمومية التي تعقدتها السلطات العامة.

(ج) الحق في السكن: تمنح المادة ١٣ الأجانب المقيمين في إسبانيا الحق في التمتع بالنظام العام للمساعدة الإسكانية على قدم المساواة مع الإسبان.

(د) الحق في الضمان الاجتماعي: تعترف المادة ١٤ بحق الأجانب المقيمين في الحصول على استحقاقات الضمان الاجتماعي وخدماته والخدمات الاجتماعية الأخرى واستحقاقاتها، على قدم المساواة مع الإسبان، سواء كانت تلك الخدمات والاستحقاقات أساسية أو مخصصة بصورة محدّدة.

هيئات التدريس في المراكز المملوكة للجامعات العامة حسب الفئات

السنة الدراسية					
٢٠٠٧-٢٠٠٦	٢٠٠٦-٢٠٠٥	٢٠٠٥-٢٠٠٤	٢٠٠٤-٢٠٠٣	٢٠٠٣-٢٠٠٢	
٩٥ ١١٤	٩١ ٨٧٧	٩٠ ٢٦٧	٨٧ ٨٧٩	٨٦ ١٠٥	المجموع
١١ ٠٧٥	١١ ١٣٧	١١ ١٨٣	١١ ١٧٣	١٠ ٦٠٧	رؤساء الأقسام [catedráticas/os]، المجموع
٨ ٦٩٢	٨ ٦٦٦	٨ ٦٩٣	٨ ٦٦٩	٨ ٢٥٩	الأستاذة [catedráticas/os de universidad]
٢ ٣٨٣	٢ ٤٧١	٢ ٤٩٠	٢ ٥٠٤	٢ ٣٤٨	الأستاذة المساعدون [catedráticas/os de escuelas universitarias]
٣٩ ٨٤٤	٤٠ ٠٩٤	٤٠ ٥٥٥	٤٠ ٣٩٥	٣٩ ٦١١	الأستاذة المساعدون [profesoras/es titulares]، المجموع
٢٨ ٠٢٨	٢٨ ٠٤٦	٢٨ ٢٨٥	٢٨ ٠٧٨	٢٧ ٢٥٦	الأستاذة المساعدون [profesoras/es titulares de universidad]
١١ ٨١٦	١٢ ٠٤٨	١٢ ٢٧٠	١٢,٣١٧	١٢ ٣٥٥	المحاضرون القدامى [profesoras/es titulares de escuelas universitarias]
٢٨ ٠٠٨	٢٨ ٩٦٢	٢٩ ١٧٩	٢٨ ٩٥٩	٢٩ ٧٦٩	المحاضرون القدامى [asociadas/os]
					المحاضرون
٤ ٥٦٨	٤ ٣٨٨	٣ ٧٦٠	٣ ٠٦٠	٢ ٨٤٩	المساعدون
٣٨٠	٤٠٥	٣٨٠	٣٤٥	٣٢٧	أستاذة الكراسي
٦٦	٥٩	٦٥	٧١	٧٣	المعلمون [maestras/os de taller]
٣ ٣٨٣	١ ٩١٦	١ ١٦٤	٩٧٧	٥٠٧	المعاونون [colaboradoras/es]
٤٤٨	٤٢١	٣٣١	٣٩٤	٣٧٧	الأستاذة الزائرون [profesoras/es visitantes]
٧ ٣٤٢	٤ ٤٩٥	٣ ٦٥٠	٢ ٥٠٥	١ ٩٨٥	أعضاء آخرون غير محددین
٣٥,٧٨	٣٥,١٤	٣٤,٨٥	٣٤,٥٠	٣٤,٢٠	المجموع
١٨,٤٣	١٨,١١	١٨,٠٣	١٧,٥٩	١٧,١١	رؤساء الأقسام [catedráticas]
١٤,٣٦	١٣,٩٦	١٣,٦٧	١٣,٣٩	١٢,٩١	الأستاذة [catedráticas/os de universidad]
٣٣,٢٨	٣٢,٦٦	٣٣,٢٥	٣٢,١١	٣١,٩٠	الأستاذة المساعدون [catedráticas/os de escuelas universitarias]
٣٨,١٢	٣٨,٠٦	٣٧,٨٤	٣٧,٧١	٣٧,١١	الأستاذة المساعدون [profesoras/es titulares]، المجموع
٣٦,٦٨	٣٦,٥٣	٣٦,٣٣	٣٦,١٤	٣٥,٣٦	الأستاذة المساعدون [profesoras/es titulares de universidad]
٤١,٥٤	٤١,٦٢	٤١,٣٤	٤١,٣١	٤٠,٩٧	المحاضرون القدامى [profesoras/es titulares de escuelas universitarias]
٣٣,٩٢	٣٤,١٠	٣٤,١٤	٣٤,١٢	٣٤,٤١	المحاضرون القدامى [asociadas/os]
					المحاضرون
٤٨,١٦	٤٧,٥٨	٤٨,٥٦	٤٨,٨٩	٤٨,٧٥	المساعدون
١٣,٦٨	١٦,٠٥	١٢,٣٧	١١,٥٩	٨,٥٦	أستاذة الكراسي
١٥,١٥	١٠,١٧	١٠,٧٧	٨,٤٥	٨,٢٢	المعلمون [maestras/os de taller]
٤٣,٧٨	٤٠,٦٦	٤٠,٠٣	٤١,٣٥	٤٤,٩٧	المعاونون [colaboradoras/es]
٤١,٥٢	٣٩,٤٣	٣٦,٢٥	٣٥,٢٨	٣٤,٤٨	الأستاذة الزائرون [profesoras/es visitantes]
٤٥,٩٧	٤٥,١٤	٤٥,٧٠	٤٥,٩٩	٤٥,٧٩	أعضاء آخرون غير محددین

كلا الجنسين - بيانات مطلقة

٪ للنساء

وفي السنوات الخمس الماضية أنشئت وحدات للمساواة في الجامعات الكبرى في إسبانيا بهدف مكافحة الفصل الأفقي والرأسي لهيئات التدريس في جامعات إسبانيا. ويعمل

معهد المرأة بصفته منسّقاً لهذه الوحدات حيث يجمع بينها ويسعى إلى إنشاء شبكة عمل. وتجري مناقشات أيضاً بشأن إمكانية دخول وحدات المساواة المذكورة في منافسة للحصول على المنح التي يعلن عنها معهد المرأة.

وتشمل الخطة الاستراتيجية لتكافؤ الفرص بالإضافة إلى ذلك هدفاً استراتيجياً يتمثل فيما يلي:

الهدف ٢ - تعزيز توازن تواجد النساء والرجال في وظائف الإدارة والمشاركة وصنع القرارات في النظام التعليمي.

وينطوي ذلك على الإجراءات التالية:

١ - تعزيز الوعي والأنشطة التدريبية وتوفير الحوافز لتسهيل وصول المرأة إلى مواقع صنع القرار والإدارة في كل جوانب النظام التعليمي.

٢ - تنفيذ تدابير التوازن في العمل والأسرة والحياة الشخصية من أجل دعم التوازن في وجود المرأة والرجل في جميع المجالات التشاركية في النظام التعليمي.

٣ - رعاية إنشاء لجان استشارية ولجان متابعة بشأن تكافؤ الفرص بين النساء والرجال.

٤ - التماس وجود متوازن للمرأة والرجل في المراكز وفي مختلف التخصصات الدراسية والمستويات التعليمية والوظائف الإدارية.

وفيما يتعلق بالبيانات التي طلبتها اللجنة ينبغي أن يلاحظ أنه لا يمكن تقديم إحصاءات رسمية عن نساء وفتيات طائفة الروما نظراً لأن هذه البيانات حساسة وتخضع لحماية دستورية خاصة. والبيانات المقدمة أدناه هي تقديرات مقدمة من مؤسسة أمانة سرّ العجر.

وفي صدد التعليم العالي لم يحصل سوى عدد صغير نسبياً من طائفة الروما من الجنسين على درجات جامعية. وتتوفر بيانات شحيحة عن مستويات الخريجين والمستويات العليا وينبغي معاملة البيانات المتوفرة من تحقيقات ودراسات استقصائية جرت في الفترة بين ١٩٩٢ و ٢٠٠٥ بقدر من الحذر.

- فيما يلي البيانات التقديرية المتوفرة عن التعليم الأولي بين أطفال وشباب طائفة الروما. تطبيع طلبة طائفة الروما فيما يتعلق بالوصول إلى المدارس: ٩٠,٧٦ في المائة.
- التطبيع فيما يتعلق بالمستوى الدراسي المطلوب: ٧٠ في المائة.
- التطبيع في العلاقات الاجتماعية في فصول الدراسة: ٥٧,١٠ في المائة.
- التطبيع من ناحية التكيّف مع الإيقاع المدرسي والأنشطة الروتينية والمعايير المدرسية: ٦٧,١١ في المائة.

- التطبيع من ناحية مشاركة الأسرة في الشؤون المدرسية: ٤٣ في المائة.
 - التطبيع من ناحية الحصول على الحق في الاختلاف: ٤٨,١٢ في المائة.
- وفيما يتعلق بالتعليم الثانوي كانت المعلومات المتوفرة على النحو التالي:
- من بين جميع الطلبة من طائفة الروما الذين يبدؤون السنة الأولى من الدراسة الثانوية الإجبارية كان ٨٠ في المائة تقريباً ينقطعون عن الدراسة قبل إنهاء السنة الأخيرة.
 - كانت أعلى نسبة انقطاع بين الأولاد، وخاصة في السنوات الأولى.
 - كان الاتجاه بين فتيات الروما هو الانقطاع أساساً عند الانتقال من المرحلة الأولية إلى الثانوية. وتثير الحالة الأكاديمية للطلبة من طائفة الروما صعوبات أكبر من الصعوبات المشاهدة بين غير طائفة الروما.
 - ينجح ٣١,٩ في المائة من طلبة طائفة الروما في جميع المواد، مقابل ٥٨,١ في المائة من الطلبة من غير طائفة الروما.
 - يلتحق ٣٩ في المائة من الطلبة من طائفة الروما ببرامج التعليم التعويضي مقابل ١٤ في المائة من الطلبة من غير طائفة الروما.
 - يختلف ٦٨,٤ في المائة من الفتيات والأولاد من طائفة الروما بأكثر من سنتين عن أقرانهم في الفصل، مقابل ٢٥,٨ في المائة من الأولاد والفتيات من غير طائفة الروما.
 - تحقق فتيات طائفة الروما المتحقات بالمدارس نتائج أفضل من نتائج الأولاد من طائفة الروما.
- وتختلف أسباب التغيّب عن المدرسة بين الأولاد والبنات من طائفة الروما. والعوامل الأكثر رجحاناً بين فتيات الروما تشمل الضغوط الاجتماعية والصورة السلبية عن المدرسة لدى الأسر والانشغال بالأعمال المنزلية ووجود مفهوم معيّن عن دور المرأة، في حين أن العوامل الرئيسية بين أولاد طائفة الروما هي الافتقار إلى الدافع والاهتمام حصراً بالعمل الذي يحصلون منه على أجر.
- كما أن البقاء في المدرسة يتأثر سلباً بسبب الافتقار إلى نماذج القدوة بين طائفة الروما الحاصلين على التعليم من المستوى المتوسط أو المستوى العالي أو العمل وندرة الموارد الاقتصادية بين أسر الروما.
- وفيما يتعلق بالبيانات التقديرية عن الطلبة الجامعيين من طائفة الروما يجب أن نعترف بعدم وجود بيانات موثوقة. وتشير التقديرات إلى أن قرابة مائتي شخص من طائفة الروما حصلوا على تعليم جامعي. ومن المؤكّد أن أفراد طائفة الروما غير ممثلين تمثيلاً كافياً في الجامعة. فمن بين ٤٦٢ ٧٧١ طالباً جامعياً مسجلاً في عام ٢٠٠٤-٢٠٠٥ لم يكن هناك

أكثر من ١٠٠٠ يُعتَقَد أنهم من طائفة الروما، في حين كان ينبغي أن يكون العدد ٦٨٤ ٢٨ طالباً لو كان تمثيلهم في هذه المرحلة التعليمية متناسباً.

العمالة والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية

رقم ١٩ - يُرجى تقديم معلومات، على نحو ما أوصت اللجنة في تعليقاتها الختامية السابقة، عما يوجد من استراتيجيات أو تدابير لمعالجة معدل البطالة بين صفوف النساء الذي يبلغ، وفقاً لما جاء في الفقرة ١٧٥ من التقرير، ضعيف معدل بطالة الرجال في جميع مستويات التعليم. يُرجى بيان ما إذا كانت الدولة تنظر في اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة.

تُدرِك الحكومة وجود مشكلة فيما يتعلق بإمكانية استخدام المرأة، نظراً للصعوبات الأكبر التي تواجهها المرأة عند الدخول في سوق العمل وانخفاض معدل مشاركتها نسبة إلى الرجال وارتفاع معدل البطالة بين صفوف النساء. ويعالج القانون الأساسي ٢٠٠٧/٣ المؤرخ ٢٢ آذار/مارس بشأن المساواة الفعلية بين المرأة والرجل (ويشار إليه فيما يلي باسم القانون الأساسي بشأن المساواة الفعلية) برامج لتحسين إمكانية تشغيل المرأة، في المادة ٤٢، بالعبارات التالية [ترجمة]:

”سيتمثل أحد الأهداف ذات الأولوية في سياسات العمالة في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل والتحرك صوب المساواة الفعلية بين المرأة والرجل. ولهذا الغرض، سيتم تعزيز إمكانية تشغيل المرأة وطول مدة الخدمة، مع زيادة مستوى تدريبها وتكيفها مع متطلبات سوق العمل“.

ستوضع برامج نشطة للإلحاق بالوظائف لصالح المرأة من جميع المستويات التعليمية ومن جميع الفئات العمرية، بما في ذلك برامج التدريب المهني، ومدارس الورش والمدارس المهنية؛ وهذه البرامج موجهة لغير العاملات ولكن يمكن أن تعطي الأفضلية لمجموعات محددة من النساء أو أن تشمل حصة محددة من النساء.

وبسبب الصعوبات الخاصة التي تواجهها المرأة في دخول سوق العمل يجري وضع تدابير وبرامج محددة في الوقت الحاضر لتشجيع تشغيل المرأة؛ ومن أهم هذه التدابير:

عقد لتشجيع التعيين غير محدود المدة للأشخاص الذين يواجهون صعوبة خاصة في الدخول إلى سوق العمل، بما في ذلك المرأة التي تسعى إلى تقديم خدمات في المهن أو الوظائف التي تشهد انخفاض معدل عمالة المرأة.

برامج دعم العمالة حيث يتم تقديم إعانة لمساهمات صاحب العمل في الضمان الاجتماعي، ويكون ذلك عادة عند استخدام المرأة بعد فترة الحمل أو بعد تعيُّبها لمدة خمس سنوات عن سوق العمل أو عندما تكون ضحية للعنف الجنساني.

برامج العمالة التجريبية التي تشمل منحاً للمساعدة في دخول سوق العمل للعاطلين، وتشمل هذه البرامج صراحة المرأة التي تواجه صعوبة في دخول سوق العمل.

برامج رائدة يديرها معهد المرأة لتشجيع تشغيل المرأة، بما في ذلك برامج رائدة موجّهة لصالح المرأة التي تواجه خطر الاستبعاد الاجتماعي والاستبعاد من العمل، وذلك في إطار المبادرة المجتمعية بعنوان "المساواة".

وبالإضافة إلى هذه البرامج توجد برامج لتعيين العاطلين تديرها السلطات العامة والمنظمات غير الربحية والشركات المحلية. وتراعي هذه البرامج معايير انتقاء تشمل نوع الجنس.

وبسبب الحالة الاقتصادية الراهنة تبحث وزارة العمل في تدبير خاص مؤقت - بين تدابير أخرى أكثر عمومية - في إمكانية إعادة تطبيق الاستحقاقات التي يحصل عليها العاملون بسبب وقف عقودهم عندما يؤدّي تدبير آخر في مرحلة لاحقة إلى إنهاء العقد. وتتوقع وزارة العمل والهجرة أيضاً إدخال إصلاحات هيكلية في قطاع الخدمات، ستؤثر بصورة خاصة على المرأة من ناحية أن ٨٦,٧ في المائة من النساء العاملات في إسبانيا يعملن في ذلك القطاع حسب البيانات المتوفرة عن الربع الثاني لعام ٢٠٠٨ في مسح لسوق العمل قامت به وزارة العمل والهجرة.

رقم ٢٠ - يشير التقرير إلى أن الفجوة في الأجور لا تزال تشكل أحد أكبر الفروق الرئيسية بين المرأة والرجل في سوق العمل. يُرجى تقديم معلومات عما إذا كان مكتب التفتيش على العمل قد تلقى أية شكاوى ضد أرباب عمل لممارسة تمييز في الأجور ضد المرأة للأعمال المتساوية والأعمال ذات القيمة المتساوية، وبيان ما إذا كانت هذه الشكاوى قد قُدمت إلى المحاكم. ويُرجى أيضاً بيان نوع الجزاءات التي تفرض على أرباب العمل.

في عام ٢٠٠٦ قام معهد المرأة بدراسة بعنوان "الفرق والتمييز في المرتبات بسبب الجنس" استعملت خليطاً من الخصائص المذكورة في مختلف الدراسات الاستقصائية الأخرى؛ وتحدّد من هذه الدراسة أن الجزء الأكبر من الفرق بين الأجور ينشأ عن التمييز. وقُدّرت تخفيضات أجر المرأة لهذا السبب بنسبة ١٧ في المائة.

وهكذا توضّح الدراسة التي جرت في عام ٢٠٠٦ أن المرأة تحصل على ٢٠ في المائة أقل مما يحصل عليه الرجل في المتوسط (فارق الأجر) ولكن النسبة هي ١٧ في المائة إذا اقتصر التحليل على ثغرات الأجور الناشئة مباشرة عن التمييز.

وفيما يتعلق بإحصاءات الشكاوى التي تلقاها مكتب التفتيش على العمل ضد أرباب العمل لممارسة التمييز، فلا توجد مثل هذه الإحصاءات نظراً لأنه لم يتم فصلها عن الشكاوى الأخرى من التمييز الجنساني فيما يتعلق بالوصول إلى العمل أو التدريب أو ظروف العمل.

رقم ٢١ - تبين الأرقام الواردة في الصفحة ٤٩ من التقرير أن النساء يشكلن ما نسبته ٨١ في المائة من مجموع العاملين غير المتفرغين في الدولة الطرف. يُرجى بيان ما إذا كانت هناك معاشات تقاعدية واستحقاقات اجتماعية متناسبة تستفيد منها العاملات غير المتفرغات. ويُرجى تقديم معلومات عن الفئة العمرية لهؤلاء النساء، بالإضافة إلى التدابير المتخذة لضمان حصولهن على أعمال بصفة متفرغة وأعمال دائمة.

من مجموع الأشخاص المستخدمين (رجالاً ونساءً) يعمل ٨٨,٢ في المائة على أساس اليوم الكامل. وعند تحليل هذه البيانات حسب الجنس فإنها توضح أن ٧٧,٢ في المائة من النساء المستخدمات يعملن يوماً كاملاً. وتؤكد هذه البيانات أن عقود العمل لبعض الوقت تزيد كثيراً جداً في مجموعة النساء المستخدمات عنها بين الرجال المستخدمين. وتتسم المعلومات الواردة في الجدول الثاني بأهمية خاصة من ناحية أنها توضح عدم المساواة في توزيع مسؤوليات الأسرة بين الرجل والمرأة.

وإذا نظرنا إلى جميع العقود مع استخدام مصادر معهد المرأة التي تشمل بيانات وزارة العمل فإننا نشاهد أن الحالة الوحيدة لزيادة استخدام النساء عن الرجال تقع في حالة عقود العمل لبعض الوقت.

٢٠٠٨	٢٠٠٤		
١٦ ٦٠١ ٢٣٧	١٦ ٣٥٠ ٧٨٤	المجموع	كلا الجنسين - بيانات مطلقة
١ ٧٥٩ ٨٨٥	١ ٤١٩ ٧١٨	العقود غير محدّدة المدة	
١٦ ٦١٨ ٦٥٢	١٤ ٩٣١ ٠٦٦	العقود المؤقتة	
١٢ ٣٤٩	١٢ ٦٢٩ ٦٢٢	يوم العمل الكامل	
١ ٣٣٧ ٥٠٦	١ ٠٣٤ ٢١٧	عقود غير محدّدة المدة	
١٢ ٩٣٢ ١١٦	١١ ٥٩٥ ٤٠٥	عقود مؤقتة	
٤ ١٠٨ ٩١٥	٣ ٧٢١ ١٦٢	يوم العمل الجزئي	
٤٢٢ ٣٧٩	٣٨٥ ٥٠١	عقود غير محدّدة المدة	
٣ ٦٨٦ ٥٣٦	٣ ٣٣٥ ٦٦١	عقود مؤقتة	
٤٧,٠٩	٤٤,٤٣	المجموع	٪ للنساء
٤٦,٤١	٤٥,٣٧	العقود غير محدّدة المدة	
٤١,٦٥	٤٤,٣٤	العقود المؤقتة	
٤٠,٥١	٣٨,٢٨	يوم العمل الكامل	
٣٩,٩١	٣٨,٦٠	عقود غير محدّدة المدة	
٣٤,٥٦	٣٨,٢٥	عقود مؤقتة	
٦٦,٥٨	٦٥,٣٠	يوم العمل الجزئي	
٦٧,٠٠	٦٣,٥٣	عقود غير محدّدة المدة	
٦٦,٥٣	٦٥,٥١	عقود مؤقتة	

الأشخاص العاملون لبعض الوقت بسبب العمل لبعض الوقت

٢٠٠٨

الربع الرابع	الربع الثالث	الربع الثاني	الربع الأول	٢٠٠٧	٢٠٠٦	المجموع	كلا الجنسين - بيانات مطلقة
٢ ٤٧٩,٠	٢ ٣٢٣,٩	٢ ٤٤٩,٢	٢ ٤٤٩,٩	٢ ٣٨٣,١	٢ ٣٧٣,٦		
٢٧٨,١	٢٣٢,٢	٢٨٦,٨	٢٨٦,٨	٢٨١,٩	٣٠٧,٨	تلقي دورات تعليمية أو تدريبية	
٤١,٦	٤٠,٨	٤٣,٢	٤٥,٣	٣٩,٦	٤٦,٥	المرض أو العجز	
٣٧٠,٠	٣٧١,٧	٣٨٢,٩	٣٦٩,٧	٣٤٧,٥	٣١٣,٠	رعاية الأطفال أو الأطفال الكبار أو البالغين (المرض أو العجز)	
٢٣٨,١	٢٥١,٢	٢٧٣,٢	٣٠٠,٠	٣٠٥,٥	٢٦٦١,٨	التزامات شخصية أو أسرية أخرى	
٩٤٧,٨	٨١٥,٦	٨١٠,٧	٧٦٥,٨	٧٣٧,٢	٧٧٨,٩	عدم القدرة على الحصول على عمل طوال اليوم	
٢٦٢,٧	٢٧٤,٠	٢٧٩,٩	٣١١,٥	٣١٠,٨	٢٧١,٢	عدم الاستعداد للعمل طول اليوم	
٣٣٢,٠	٣٢٦,٨	٣٦٢,٤	٣٥٧,٢	٦٤٩,٩	٣٨٠,٣	أسباب أخرى	
٨,٧	١١,٦	١٠,٢	١٣,٦	١١,٤	١٤,٠	أسباب غير معروفة	

المجموع	٧٩,٤٥	٨٠,٤٤	٧٩,٨٤	٧٩,٨٢	٧٩,٢٩	٨٠,٠٢	% للنساء
٥٦,٨٢	٥٥,٤١	٥٥,٩٦	٥٥,٢٣	٥٦,٩٨	٦٠,٦٣	تلقي دورات تعليمية أو تدريبية	
٥٥,٤٨	٥٣,٥٤	٦١,١٥	٥٩,٢٦	٥٦,١٣	٦٥,٦٣	المرض أو العجز	
٩٨,٧٥	٩٨,٦٢	٩٨,٤٣	٩٨,٦٩	٩٨,٧١	٩٨,٢٢	رعاية الأطفال أو الأطفال الكبار أو البالغين (المرض أو العجز)	
٩٥,٤٢	٩٥,٦٨	٩٤,٢٧	٩٣,٧٨	٩٤,٢٣	٩٦,٥١	التزامات شخصية أو أسرية أخرى	
٨١,٠٢	٨١,٠١	٨٠,٧٥	٨١,٣٠	٧٧,٨٢	٧٨,٨٥	عدم القدرة على الحصول على عمل طوال اليوم	
٨٤,٢٢	٨٤,٤٠	١٦,٢١	٨٢,٠٧	٨٢,٢٦	٨٣,٢١	عدم الاستعداد للعمل طول اليوم	
٦٧,٢٦	٦٧,٥٦	٦٤,٦١	٦٦,٤٧	٦٥,٩١	٦٦,٨٧	أسباب أخرى	
٧٨,٥٧	٧٨,٩٥	٨٠,٨٨	٧٠,٥٩	٧١,٥٥	٧٩,٣١	أسباب غير معروفة	

المصدر: نزع السكان العاملين. معهد الإحصاءات الوطني.

الوحدات: آلاف الأشخاص.

الحماية الاجتماعية للعمال لبعض الوقت

الحماية الاجتماعية للعمال لبعض الوقت

يتمتع العمال بعقود لبعض الوقت، بغض النظر عن أيام عملهم، بالحماية في جميع الحالات والظروف المنصوص عليها في نظام الضمان الاجتماعي الذي يشملهم.

ولكفالة حصولهم على الاستحقاقات ووضعت قواعد محددة لحساب مساهمة صاحب العمل والعامل وفترة المساهمة اللازمة للحصول على استحقاقات الضمان الاجتماعي المصاحبة.

ورغم أن هذه القواعد المحددة لا تمثل لمبدأ التناسب في حالة العقود لبعض الوقت، فإن هناك بالتأكيد معاملة مختلفة في بعض الحالات لهذين النوعين من العقود، أي عقود الوقت الكامل وعقود بعض الوقت، بحيث تكلف ساعة العمل غير المتفرغ نسبياً أكثر من ساعة العمل لكامل الوقت.

وأثناء فترة الدراسة قُدمت عدة طعون ضد المعيار الذي يحكم المساهمات الخاصة بعقود بعض الوقت: الحكم الإضافي ٧-١-١ لقانون الضمان الاجتماعي والمرسوم الملكي ١٤٤/١٩٩٩. ولم يتولد عن نتيجة هذه الطعون حدوث التعديل المرغوب لهذا المعيار ولكنه كان تأييداً لوجهة نظر القائلين بأن عقود عدم التفرغ تعامل بصورة مختلفة وغير منصفة عن معاملة عقود التفرغ، وبذلك أنشأت الطعون سابقة ذات قيمة كبيرة للطعون المقبلة المحتملة.

رقم ٢٢ - يُرجى أيضاً بيان جميع أنواع الدعم الحكومي المتاحة لمساعدة النساء في التوفيق بين العمل ومتطلبات الحياة الأسرية مثل رعاية الأطفال ورعاية المسنين، وساعات العمل المرنة.

يشمل القانون الأساسي مجموعة من التدابير تسمح بممارسة الحق في التوفيق، وقد ذُكرت هذه التدابير في التقرير السادس (الفقرة ١٩٤، المادة ١١).

ونكرّر أن خطط المساواة للشركات المطلوبة في القانون الأساسي في سياق المفاوضات الجماعية، والمذكورة في الفقرتين ١٩٥ و ١٩٦ من التقرير السادس، تُدخل تدابير توازن بين ساعات العمل والحياة الشخصية والأسرية؛ وهذه التدابير كما تبين هي التدابير الأكثر فائدة لموظفي الشركات من بين التدابير المقترحة من أجل المساواة بين الجنسين.

وفيما يتعلق بساعات العمل المرنة ينبغي أن يشار إلى أحكام المرسوم التشريعي الملكي رقم ١/١٩٩٥ المؤرخ ٢٤ آذار/مارس؛ إذ أن ذلك المرسوم أقرّ النصّ الجديد لقانون حقوق العمال المعدّل بالقانون الأساسي للمساواة الفعلية، الذي قرّر في المادة ٣٤-٨ أن

[ترجمة]: ”يحق للعامل تكييف مدة وتوزيع ساعات عمله اليومية لتأمين الحق في التوفيق بين حياة العمل والحياة الشخصية وحياة الأسرة، على أساس يُتَّفَق عليه من خلال مفاوضة جماعية أو بالاتفاق مع صاحب العمل، امتثالاً للاتفاق الجماعي حسب الاقتضاء“.

وفيما يتعلق بالمرحلة الأولى من تعليم الأطفال، أي حتى سن ثلاث سنوات، أُتخذت إجراءات لتعزيز الرعاية التعليمية في تلك المرحلة لتسهيل إدماج المرأة في سوق العمل. وبالإضافة إلى ذلك تمت زيادة عدد الأماكن للأطفال تحت سن الثالثة، والتحق ١٣,٢ في المائة منهم بفضول ما قبل المدرسة في عام ٢٠٠٤؛ وارتفعت هذه النسبة إلى ١٦,٦ في المائة في عام ٢٠٠٦ وإلى ١٧,٤ في المائة في عام ٢٠٠٧. ويرجع التباين الكبير في هذه البيانات بين المناطق في جزء منه إلى أن هذه البيانات تشمل فقط المراكز التي صرّحت بها مجالس المدارس. وإذا أضيفت البيانات الخاصة بالمراكز العامة أو الخاصة التي تديرها سلطات أخرى فإن الرقم يرتفع إلى ٢٧,١ في المائة في عام ٢٠٠٦. وأدى القانون الأساسي بشأن التعليم إلى حلّ هذا التباين في المصادر حيث تضمّن تعريفاً لتعليم الأطفال باعتباره مرحلة تعليمية، وبذلك تصبح بيانات الالتحاق بالمدرسة لهذه المجموعة، بعد تطبيق القانون متوقفة على مجالس المدارس؛ ونتيجة لذلك فإن الرقم الخاص بالتحاق الأطفال دون سن الثالثة بالمدارس سيرتفع ليتراوح بين ١٧,٤ في المائة و ٢٧,١ في المائة، وهي نسبة لا تزال بعيدة عن الهدف الأوروبي الذي يبلغ ٣٣ في المائة.

وحسب البيانات المتوفرة لدينا حتى كانون الثاني يناير ٢٠٠٨ كان في إسبانيا:

- ٣٥٨ ٠٧٨ مستعملاً لخدمة المساعدة المترلية العامة، أو ٤,٦٩ في المائة من جميع الأشخاص فوق سنّ ٦٥.
- ٣٩٥ ٩١٧ مستعملاً لخط المساعدة الهاتفية العمومي أو ٤,٧٢ في المائة من جميع الأشخاص فوق سن ٦٥.
- ٦٣ ٤٤٦ مستعملاً من مراكز الرعاية النهارية لكبار السن أو ٠,٨٣ في المائة من جميع الأشخاص فوق سن ٦٥.
- ٣٣٩ ٠٧٩ مستعملاً لبيوت إقامة المسنين، أو ٤,٤٤ في المائة من جميع الأشخاص فوق سن ٦٥.

وأخيراً، ينبغي أن نذكر القانون ٢٠٠٦/٣٩ المؤرخ ١٤ كانون الأول/ديسمبر، بشأن دعم الاستقلال الشخصي ورعاية الأشخاص المعالين، الذي يطالب باستثمار مالي واجتماعي كبير؛ وقد سبق ذكر ذلك في الفقرات من ٣٣٤ إلى ٣٣٦ من التقرير السادس. ويجري تنفيذ هذا القانون في مختلف الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي.

رقم ٢٣ - يطالب القانون الأساسي رقم ٢٠٠٧/٣ بشأن مبدأ المساواة والحماية من التمييز أرباب العمل بالتفاوض بشأن خطط المساواة، وتحقيق المساواة في العمالة بين المرأة والرجل (انظر الفقرتين ١٩٤ و ١٩٥). يُرجى بيان عدد خطط المساواة التي تم تنفيذها منذ أن دخل القانون الأساسي ٢٠٠٧/٣ حيز التنفيذ، والسلطة التي ترصد تنفيذها، وعمّا إذا كانت هناك جزاءات تطبق في حالات عدم الامتثال للقانون.

أدى دخول القانون الأساسي المؤرخ ٢٢ آذار/مارس ٢٠٠٧ إلى زيادة ملحوظة في الإشارات إلى خطط المساواة وإلى بنود المساواة في الاتفاقات الجماعية الموقعة بعد سنّ هذا القانون: ومن بين ١٤٧٠ اتفاقاً وُقِّعت في الفترة بين ٢٤ آذار/مارس ٢٠٠٧ و ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٨ كان ٦,٥ في المائة منها يتضمّن إشارة إلى خطط المساواة بين الجنسين و ٣١,٣ في المائة منها يتضمّن بنوداً بشأن هذه المساواة، وفقاً للبيانات التي جمعتها مؤسسة ١ أيار/مايو من صحائف إحصائية نشرتها وزارة العمل والهجرة بشأن هذا الموضوع.

ولا يمكن إعطاء بيانات ملموسة عن عدد خطط المساواة المنفذة منذ سنّ قانون المساواة الفعلية نظراً لأن التشريع المنطبق لم يتطلب تسجيل هذه الخطط.

ووزارة العمل والهجرة هي السلطة التي تضطلع، من خلال المديرية العامة لمكتب التفتيش على العمل والضمان الاجتماعي، بالمسؤولية عن الإشراف على تنفيذ خطط المساواة في قطاع الأعمال.

وفي شباط/فبراير ٢٠٠٩ خصّص معهد المرأة مليون ومائتي ألف يورو لتقديم منح للمشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تعتزم وضع خطط طوعية للمساواة (التي يبلغ عدد الموظفين لديها أقل من ٢٥٠ عاملاً). وستتمكّن الشركات بهذه المنح من تشخيص سواء بين الجنسين لديها (تشكيلة قوة العمل حسب الفئة والجنس، والتدابير التشغيلية للحصول على العمل، والتدريب الداخلي والترقية، وتدابير تسهيل التوفيق، إلخ)، وإدخال تحسينات ملموسة ومتابعة وتقييم الإجراءات المخططة.

وبالإضافة إلى ذلك يقدم معهد المرأة الدعم التقني والمشورة العامة بشأن تنفيذ خطط المساواة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة بحيث يتم تنفيذ خطط المساواة في كل نسيج المشاريع في إسبانيا، الذي يتألف ٩٠ في المائة منه من مشاريع صغيرة ومتوسطة.

قانون المخالفات الاجتماعية والجزاءات، الذي تم إقراره بموجب المرسوم التشريعي الملكي رقم ٢٠٠٠/٥ المؤرخ ٤ آب/أغسطس هو المعيار المنطبق على حالات انتهاك القانون الأساسي رقم ٢٠٠٧/٣ المؤرخ ٢٢ آذار/مارس. وقد تكون هذه الانتهاكات:

إخفاق أصحاب العمل في الامتثال للالتزام بإقامة خطط المساواة الموضوعية بموجب قانون حقوق العمال للاتفاقات الجماعية، التي يتم التوصل إليها عن طريق المفاوضات الجماعية، بحيث يعتبر ذلك انتهاكاً خطيراً.

إخفاق هيئات الأعمال في وضع خطط مساواة على النحو المنصوص عليه في اللوائح عندما تكون هذه الخطط إلزامية؛ وفي هذه الحالة يمكن استبدال الجزاءات الإضافية التي تفرضها وزارة العمل في حالة حدوث مخالفات تمييزية خطيرة بخطط مساواة.

رقم ٢٤ - يشير التقرير إلى أن من حق الرجال التمتع بإجازة أبوة (الفقرة ١٩٣). يُرجى تقديم معلومات عن التنفيذ العملي لهذا الحكم، وعلى وجه الخصوص، عما إذا كان الرجال يسعون للإفادة من هذا الحق، والتدابير التي تتخذ لتشجيعهم على ذلك.

بدون المساس بالإجازة الإلزامية لمدة ست أسابيع التي تأخذها الأم بعد الوضع قد تختار الأم إذا كان الأبوان يعملان أن يأخذ الأب الآخر جزءاً معيناً من فترة إجازة ما بعد الوضع بدون انقطاع، سواء كان ذلك في نفس وقت إجازة الأم أو في فترة تالية.

وإذا لم تكن الأم تستحق الإجازة المدفوعة بموجب المعايير المطبقة يحق للأب الآخر وقف عقد عمله طوال الفترة الزمنية التي كانت ستمنح خلاف ذلك للأم، ويكون ذلك متفقاً مع ممارسة حقه المعترف به في إجازة الأبوة.

وفي الممارسة العملية كانت نسبة الرجال الذين استفادوا من هذا الحق لا تزال بسيطة جداً، أي أقل من ٢ في المائة، كما يمكن أن يُشاهد من الجدول التالي:

إجازة الأمومة

النسبة المئوية من الأمهات	كلا الجنسين (بيانات مطلقة)	
-	١٢٧ ٧٣٩	١٩٩٦
-	١٤٦ ٩٧١	١٩٩٧
-	١٤٨ ٧٥١	١٩٩٨
-	١٦٥ ٩٤٦	١٩٩٩
٩٩,٠٣	١٩٢ ٤٢٢	٢٠٠٠
٩٨,٦٩	٢٠٨ ٦٩٥	٢٠٠١
٩٨,٥٢	٢٢٤ ٤١٩	٢٠٠٢
٩٨,٤٦	٢٣٩ ٨٥٨	٢٠٠٣
٩٨,٣٧	٢٨٢ ٠٨٠	*٢٠٠٤
٩٨,٢٤	٢٩٩ ٦٠٥	٢٠٠٥
٩٨,٣٦	٣٢٢ ٦٠٠	٢٠٠٦
٩٨,٤٣	٣٣١ ٦٤٢	٢٠٠٧
٩٨,٤٥	٣٥٩ ١٦٠	٢٠٠٨

المصدر: معهد المرأة. بيانات خاصة بنا مأخوذة من بيانات المعهد الوطني للضمان الاجتماعي.

* رقم المذكور لعدد الحاصلات على إجازة الأمومة تحت إدارة المعهد الوطني للعمال هو الرقم الخاص بشهر تشرين الثاني/نوفمبر.

وعلاوة على ما يمنحه القانون للرجال بموجب أحكام إجازة الأمومة يُطبّق القانون الأساسي أيضاً إجازة أبوة لمدة ١٣ يوماً. ويقرّر القانون أيضاً أن يزيد طول إجازة الأبوة تدريجياً خلال فترة لا تتعدى ست سنوات لتصل في النهاية إلى أربعة أسابيع.

وفي حالات مولد أو تبني أو كفالة طفل يحق للعامل بموجب قانون حقوق العمال الحصول على إجازة لمدة ١٣ يوماً متتالية، في حالة مولد أو تبني أو كفالة أكثر من طفلين، لمدة يومين إضافيين عن كل طفل بعد الطفل الثاني. وهذه الإجازة منفصلة عن إمكانية الاشتراك في التمتع بفترات إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة ٤٨-٤٠.

وفي حالة مولد طفل يجوز للوالد الآخر فقط أن يأخذ هذه الإجازة. وفي حالة تبني أو كفالة الطفل يمكن أن يأخذ الإجازة أحد الأبوين فقط، حسب اختيارهما؛ ولكن إذا أخذ أحد الأبوين كل فترة الإجازة المنصوص عليها في المادة ٤٨-٤٠ فلا يأخذ إجازة الأبوة سوى الوالد الآخر.

ويمكن للعمال الذين يستفيدون من هذا الحق الاستفادة منه أثناء الفترة الواقعة بين التاريخ النهائي لإجازة الوضع المنصوص عليها في القانون أو الاتفاق، أو تاريخ الأمر القضائي لتقنين التبني، أو القرار الإداري أو القضائي المتعلق بالكفالة، وتاريخ الانتهاء من وقف العقد المتوخى في المادة ٤٨-٤٠ أو بعد ذلك مباشرة.

ويتم منح الحق المشار إليه في تلك المادة بشأن تعليق العقد بموجب جدول زمني لكل الوقت أو جدول زمني لبعض الوقت لفترة لا تقل عن ٥٠ في المائة من ساعات العمل لكل الوقت، رهناً بالاتفاق بين صاحب العمل والعامل على النحو المنصوص عليه في اللوائح. ويجب أن يُبلغ العامل صاحب العمل بعزمه على ممارسة هذا الحق قبل ممارسته بوقت كافٍ ووفقاً للأحكام المنصوص عليها في الاتفاقات الجماعية إن وُجدت.

وفيما يتعلق بإجازة الأبوة الجديدة المنشأة بموجب القانون الأساسي في عام ٢٠٠٨ بلغ معدّل طلبات الآباء للحصول على إجازة الأبوة ٧٤,٩ في المائة نسبة إلى النسبة المتوية للأمهات الحاصلات على إجازة الأمومة.

ومنذ إصدار القانون الأساسي وُضِع استحقاق لكلا إجازة الأمومة وإجازة الأبوة للعمال غير المتفرغين، حيث رئي أنه من الضروري إنشاء آليات مرنة لتطبيق الحق في هذه الإجازة.

واللوائح المنصوص عليها في المادة ٤٩ من القانون ٢٠٠٧/٧ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل تتسم هي الأخرى بالأهمية. إذ أن ذلك القانون يعتمد النظام الأساسي للعاملين العموميين ليتضمّن ما يلي:

(أ) إجازة الوضع: لمدة ١٦ أسبوعاً متتالية. عندما يعمل كلا الأبوين يجوز للأُم أن تختار حصول الوالد الآخر على جزء معيّن بدون انقطاع لفترة إجازة ما بعد الوضع، سواء في نفس إجازة الأم أو بعدها.

(ب) إجازة تبنّي أو كفالة الطفل، سواء كان ذلك استعداداً للتبنّي الدائم أو البسيط، مع إمكانية الاشتراك في التمتع بهذه الإجازة بين الأب والأم كما في الحالة السابقة.

(ج) إجازة الأبوة للوضع أو كفالة أو تبنّي الطفل: لمدة ١٥ يوماً يأخذها الأب أو الوالد الآخر اعتباراً من تاريخ الميلاد أو القرار الإداري أو القضائي بشأن الكفالة أو الحكم القضائي الذي يُقنن التبنّي.

(د) إجازة بسبب العنف الإنساني المرتكب ضد أنثى تعمل في وظيفة عامة: التعيّب الجزئي أو الكامل للموظفات العموميات اللائي يقعن ضحية العنف الجنساني يعتبر مُبرراً للفترة وفي الظروف التي تقرّها الرعاية أو الخدمة الاجتماعية الصحية حسب الاقتضاء.

(هـ) يحق للموظفات العموميات اللائي يقعن ضحية العنف ضد المرأة تقليل جدول العمل لحمايتهن أو لتأمين حقهن في المساعدة الاجتماعية المتكاملة، مع تخفيض متناسب في الأجر، أو إعادة ترتيب ساعات العمل بتكليفها حسب الجدول الزمني لعملهن، واعتناق ساعات عمل مرنة وأي ترتيبات أخرى لساعات العمل قد تعتبر ملائمة، في الظروف المحدّدة لكل حالة بجانب السلطة العامة المختصة.

رقم ٢٥ - يشير التقرير إلى حدوث زيادة في النسبة المئوية للنساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في عام ٢٠٠٤ (الفقرة ٢٣٢). يرجى تحديث هذه البيانات وتقديم معلومات عن حالة النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، لا سيما من حيث حصولهن على الرعاية الصحية. ويُرجى أيضاً بيان التدابير التي اتخذت لزيادة وعي الجمهور بمخاطر فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وآثاره، وما إذا كانت هذه التدابير استهدفت بشكل محدّد النساء والفتيات. ويُرجى كذلك تقديم معلومات عن التدابير التي اتخذت لمنع انتقال العدوى بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز من الأم إلى الطفل.

الحالة الوبائية المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز لدى النساء

الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية: (المصدر: التشخيصات الجديدة للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية (العدد ٥٧٨٥). الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧: بيانات من ٨ مناطق تمثل ٣٢ في المائة من السكان الإسبان. تحديث حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨) من بين التشخيصات الجديدة للإصابة المُبلَّغ عنها في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧ كانت المرأة تمثل ٢٤,١ في المائة من المجموع.

وكان متوسط العمر عند التشخيص بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية هو ٣٧ سنة، وكان الرجال أكبر سنًا قليلاً (متوسط العمر ٣٧,٨) عن النساء (المتوسط ٣٤,٨)، بدون أي اختلاف في سنة التشخيص.

وأصيبت ٨٠,٧ في المائة من النساء من خلال العلاقات الجنسية بدون حماية.

وفي الحالات المشخصة في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧ أظهر ٣٧,٣ في المائة كبت المناعة (> ٢٠٠ من خلايا CD4) عند التشخيص، مع وجود خطر واضح من المعاناة من مرض خطير وكانت نسبة التشخيص المتأخر أقل بين النساء (٣٢,٩ في المائة) عنها بين الرجال (٣٨,٦ في المائة).

حالات الإيدز (المصدر: السجل الوطني لحالات الإيدز. تحديث حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨).

منذ بداية الوباء في عام ١٩٨١ تم التبليغ عن ٧٥ ٧٣٣ حالة إيدز في إسبانيا، منها ٢٠ في المائة بين النساء. وفي الفترة بين ١٩٩٦ و ١٩٩٩ حدث انخفاض جذري (٥٤ في المائة) بين الجنسين، بينما حدثت انخفاضات أقل في السنوات الأخيرة مع اتجاه نحو الاستقرار. وتظل نسبة الذكور/الإناث أكثر من ٣.

ورغم أن اتجاه الهبوط يظهر بين جميع الفئات العمرية وبين الرجال والنساء، فإن عدد الحالات المُبلَّغ عنها يشبه أو يماثل الجنسين في المجموعات العمرية الأصغر.

وقد أخذ متوسط العمر عند تشخيص المرض يتزايد مع مرور السنوات، كما أنه يظل أقل بالنسبة للنساء. وفي عام ٢٠٠٧ كان متوسط العمر ٣٧,٣ سنة للنساء و٤١,٧ للرجال. وفي الختام لا يشير أي مصدر من مصادر المعلومات عن زيادة في حالات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز بين النساء. ولم تستمر الزيادة التي لوحظت في عام ٢٠٠٤، بل وتغيّرت بالفعل في اتجاه نحو الهبوط البسيط.

تدابير الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز بين النساء:

كانت الخصائص الوبائية للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في إسبانيا من نوع جعل معظم أنشطة الوقاية لا تختص بالنساء. ورغم ذلك فإن الإجراءات المهادفة إلى الوقاية من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية تشمل بعض التدابير المحددة، مثل اكتشاف ضعف التعرض ومعالجة المواقف الناشئة عن التكييف الجنساني الذي يمنع المرأة من اتخاذ تدابير وقائية، وتسهيل الحصول على الواقيات الذكرية والاختبارات الطوعية لاكتشاف فيروس نقص المناعة البشرية مع تقديم المشورة.

واعتبار المرأة كشريحة سكانية معرضة بصفة خاصة لفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز يمكن أن يُشاهد من الخطة متعددة القطاعات لمكافحة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في إسبانيا لعام ٢٠٠٨-٢٠١٢، التي كان من أهدافها:

- تحسين مستوى المعلومات الصحية والتثقيف الصحي بين النساء فيما يتعلق بالصحة الجنسية والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والتدابير الوقائية، وخاصة بين الشركاء المعرضين لحالة أكبر من أكبر من خطر الإصابة.
- تزويد المرأة برعاية كاملة، تشمل الاكتشاف المبكر للأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي وسرطان عنق الرحم.
- صياغة تدابير محددة لتحسين استفادة المرأة بالبرامج القائمة والتدابير الوقائية.
- تشجيع مشاركة المرأة في تصميم وإجراء هذه البرامج.

وقد ظلت وزارة الصحة وشؤون المستهلك، بالتعاون مع مجموعات مساواة المرأة، تعمل منذ عام ١٩٩٧ على وضع برامج تدريبية للموظفين الطبيين في الخط الأمامي بشأن الوقاية من انتقال فيروس نقص المناعة البشرية بين النساء خلال مأخوذ هؤلاء النساء، واكتشاف السلوك الجنسي الخطر والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية وترويج العادات الجنسية الصحية.

ولتسهيل هذه الأنشطة وتطبيقها فعلاً على صعيد الرعاية الأولية وُضِع بروتوكول بتركيز جنساني للوقاية من انتقال الفيروس بين الجنسين، والسماح بالاكتشاف المبكر للإصابة بالفيروس وتغيير المواقف والممارسات الخطرة، مع وجود تركيز جنساني في كل هذه الإجراءات.

وبالإضافة إلى هذا البروتوكول وُضِع عدد من المنشورات المختلفة بالتعاون مع معهد المرأة بشأن الموضوعات التالية:

- الوقاية من انتقال فيروس نقص المناعة البشرية بين الجنسين/الإيدز عند النساء.
- العلاقات الجنسية والذاتية الجنسية. أسلوب برامج الوقاية.
- انتقال فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز بين الجنسين في إسبانيا، استعراض للوباء.

ومنذ عام ١٩٩٧ استمر العمل في وزارة الصحة وشؤون المستهلك في صياغة برنامج بتركيز جنساني للوقاية من حالات الحمل غير المرغوب والأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وذلك بالتعاون مع معهد المرأة. والغرض من هذا البرنامج هو تدريب العاملين الطبيين الذين يعملون في المراكز الصحية على الوقاية من حالات الحمل وحالات انتقال فيروس نقص المناعة البشرية بين الشباب من الجنسين.

وناقشت اللجنة الوطنية للإيدز، في اجتماعها الأخير الذي عُقد بحضور ممثلين من مختلف الوكلاء الاجتماعيين العاملين في موضوع الإيدز، أنشطة الخطة الوطنية واتفقت على إدراج منظور جنساني، وكذلك تعرّض المرأة بصورة خاصة لفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

وتقدّم وزارة الصحة وشؤون المستهلك أيضاً مساعدة اقتصادية للمنظمات غير الحكومية لتمويل برامج الوقاية. ومن بين الأولويات استراتيجيات العمل للوقاية والتشخيص المبكر للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية بين المجتمعات والشرائح السكانية الأكثر ضعفاً، ومنها المرأة.

وأصدرت وزارة الصحة وشؤون المستهلك أيضاً تقريراً ينصّب بالتحديد على الحالة الوبائية لفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز بين النساء، وتم تحديثه في عام ٢٠٠٨.

وبالإضافة إلى ذلك تشارك أمانة الخطة الوطنية للإيدز في الاستراتيجية الصحية الجنسية للنظام الصحي الوطني.

الحصول على الرعاية الصحية والتدابير المتخذة لمنع انتقال فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز من الأم إلى الطفل

الحصول على العلاج المضاد للفيروسات الرجعية مجاني وشامل في إسبانيا. ويقدم النظام الصحي الوطني الرعاية الصحية لكل السكان - مع اقتضاء التسجيل في حالة الأجانب.

وتستند الوقاية من انتقال إصابات فيروس نقص المناعة البشرية حول الولادة إلى الأسس الأربعة التالية:

- التشخيص المبكر للسلوك الخطر والإصابة بالفيروس بين النساء في سن الحمل.
- مشورة تنظيم الأسرة.
- المشورة بشأن استمرار أو إنهاء الحمل في حالات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو لدى النساء الحوامل فعلاً اللائي يكتشفن إصابتهن.
- وقاية جنين أو وليد المرأة المصابة بالفيروس التي ترغب في الاستمرار في الحمل إلى غايته.

ومنذ عام ١٩٩٦ تمثّلت إحدى الممارسات العادية في إجراء اختبار الكشف عن فيروس نقص المناعة البشرية لدى الحوامل خلال الثلث الأول من الحمل. وفي حالة عدم إجراء الاختبار في مرحلة مبكرة، أو إذا كانت المخاطرة عالية فينصح أيضاً بإجراء الاختبار في مرحلة متأخرة، لكن الاختبار يكون اختيارياً وسرياً في جميع الحالات. وفي حالة عدم وجود إشراف طبي أثناء الحمل يجري اختبار سريع في وقت الوضع. وفي كل هذه الحالات يشار بالعلاج الموصى به ويتم توفيره مجاناً. وهناك توصيات وبروتوكولات للعلاج، وقد لوحظ انخفاض مشهود في حالات الإيدز لدى الأطفال، كما بلغ عدد الحالات أقل من عشر حالات سنوياً منذ عام ٢٠٠٤.

ويتعاون النظام الصحي مع الجمعيات العلمية في مجالات الأمراض المعدية وطب الأطفال والتوليد لإصدار ونشر توصيات وحملات تهدف إلى الوصول إلى أدنى مستوى من الخطر المحتمل لانتقال فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز من الأم إلى الطفل في إسبانيا.

وفي إسبانيا، لا تعتبر الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية سبباً في اتخاذ مواقف تمييزية من ناحية توفير تقنيات المساعدة على الإنجاب للأشخاص المصابين بالفيروس. وتستطيع المرأة المصابة بالفيروس أن تختار الحمل إذا كانت حالتها مستقرة. وكانت هناك بالفعل حالات لأزواج أصيب بعضهم بالفيروس واستفادوا من بروتوكول المساعدة على الإنجاب.

وتوضّع بالتعاون مع الجمعيات العلمية وثائق تتضمن توصيات لمتابعة الإصابات بالفيروس من منظور الممارسة الإكلينيكية والإنجاب والحمل والوقاية من النقل الرأسي. وتشمل هذه المتابعة معلومات عن مختلف تقنيات المساعدة على الإنجاب ليستطيع أن يستعملها أزواج أصيب بعضهم بالفيروس ويرغبون في إتمام الحمل. وقد استعملت هذه الوثيقة كدليل لمختلف المهنيين الذين يساعدون المرأة الداخلة في علاقة زوجية أصيب بعض أطرافها بالفيروس وترغب في الحمل.

٢٦ - وفقاً لما يذكره التقرير، تشكل نسبة المعوقات ٥٨ في المائة من جميع الأشخاص ذوي الإعاقات في الدولة الطرف. يُرجى تقديم معلومات مفصلة عن التدابير والسياسات المدرجة في خطة العمل من أجل المعوقات لعام ٢٠٠٧، المشار إليها في الفقرة ٣٤١ من التقرير، ومعلومات عن تنفيذ هذه التدابير والسياسات، والنتائج التي تمخضت عن ذلك. ويُرجى كذلك بيان ما إذا كانت الدولة الطرف قد اعتمدت خطة عمل جديدة للمعوقات.

تمثل خطة العمل من أجل المعوقات لعام ٢٠٠٧ الأداة التشغيلية التي تهدف إلى الاستجابة للاحتياجات والمتطلبات الناشئة عن التمييز المزدوج الذي تتعرض له المعوقات، وبالتحديد تهدف إلى تعزيز تكافؤ الفرص للمعوقات وتمتعهن الكامل بحقوقهن المدنية والسياسية.

وتشمل هذه الخطة التي لا تزال سارية نوعين من التدابير:

- تدابير عمل إيجابي تهدف إلى تضيق الفجوة بين المعوقين والمعوقات.
- تدابير شاملة تستند إلى نقطة تركيز متكاملة ترتبط بالسياسات الشاملة التي يتعين اعتمادها: السياسات المتعلقة بالمواطنين عموماً والسياسات القطاعية.

وبالإضافة إلى وظيفة الخطة باعتبارها النقطة المرجعية لخطط العمل المحددة فإنها تمثل أيضاً نقطة انطلاق لتصميم سياسات عامة بشأن رعاية المعوقات وتوفير بيانات أساسية جوهرية عن أوضاع هذه المجموعة. والآن وبعد اكتمال هذه الوظيفة تقوم الحكومة في الوقت الحاضر بصياغة خطة عمل جديدة بشأن الإعاقة، وهي خطة لا تميّز بين المرأة والرجل ومع ذلك تشمل منظوراً جنسانياً في تطويرها وصياغتها ومحتواها. ولهذا الغرض تم تقديم مشروع الخطة المقبلة للحكومة للتشاور مع وزارة المساواة. وتمثل خطة العمل من أجل المعوقات لعام ٢٠٠٧ الصك التشغيلي الذي يهدف إلى الاستجابة للاحتياجات والمتطلبات الناشئة عن التمييز المزدوج الذي تتعرض له المعوقات، وتهدف وبالتحديد إلى تعزيز تكافؤ الفرص والتمتع الكامل بحقوقهن المدنية والسياسية.

وبالإضافة إلى ذلك وضعت وزارة التعليم والسياسة الاجتماعية ووزارة العمل والهجرة استراتيجية العمل العالمية لاستخدام الأشخاص المعوقين التي سيتم تنفيذها في الفترة بين ٢٠٠٨ و ٢٠١٢.

والهدف الرئيسي لهذه الاستراتيجية هو تعزيز الوصول إلى سوق العمل أمام هذه المجموعة التي تشكل ٨,٦ في المائة من السكان بين سن ١٦ و ٦٤ سنة، ولكنها تمثل ١,٤ في المائة فقط من مجموع عدد الأشخاص العاملين، وتحسين إمكانية استخدامهم وإدماجهم في سوق العمل.

وأهداف هذه الاستراتيجية هي:

إزالة جميع الأشكال (الاجتماعية الثقافية والقانونية والمادية - سواء كانت هيكلية أو في مجال الاتصالات) التي لا تزال تعرقل وصول المعوقين إلى العمل.

تعزيز تعليم وتدريب المعوقين لزيادة فرص استخدامهم.

تصميم سياسات عمالة جديدة تفي على نحو أفضل باحتياجات المعوقين وتحسين إدارة أحوالهم.

تعزيز تعيين المعوقين في سوق العمل العادي.

إصلاح العمالة المخصصة للمعوقين والحفاظ على توليد العمالة الدينامية التي تحققت في السنوات الأخيرة ورعاية الانتقال إلى العمالة العادية.

تحسين نوعية العمالة وظروف العمل للمعوقين، وخاصة من خلال تدابير نشطة لمكافحة التمييز في سوق العمل.

وتهدف إلى تحسين النظم التي يتم بها جمع المعلومات عن العمالة والمعوقين، وتحليلها ونشرها وكذلك تنسيق سياسات العمالة العامة التي تنفذها السلطات العامة.

وفي فترة السنوات الخمس المخططة لهذه الاستراتيجية سيتم استثمار ٣,٧ بليون يورو. ومن مبلغ ٧٤٠ مليون يورو المخصص لكل سنة، سيتم توجيه ٤٤٠ مليون يورو لدعم مساهمات الضمان الاجتماعي للشركات التي تعين المعوقين، في حين سيتم إنفاق المبلغ المتبقي وهو ٣٠٠ مليون يورو على العمالة المخصصة للمعوقين وبالتحديد مراكز العمالة الخاصة.

رقم ٢٧ - يشير التقرير إلى حدوث زيادة كبيرة في المعاملات المهاجرات في مجال صناعة الأغذية الزراعية (الفقرة ٢٧٦). يُرجى تحديث البيانات المتعلقة بأعداد المهاجرات من مجوزهن أو ليس بمجوزهن، ووثائق، في القطاع الزراعي. ويُرجى أيضا تقديم معلومات

عن حالتهم، وكذلك بيان ما يوجد من تدابير لتعزيز مساواتهم بحكم الواقع في العمالة، وفي الحصول على الخدمات الصحية، والحصول على الخدمات الاجتماعية المتاحة.

معظم النساء العاملات بأجر في صناعة الأغذية الزراعية (٣١ في المائة) وفي الزراعة يعملن في المزارع الأسرية، في عملية التطوير الزراعي، رغم أن عمالتهن في هذه المجالات غير منتظمة. ومع ذلك حدثت زيادة ملحوظة في السنوات الأخيرة في العمالة المهاجرة المعينة للعمل في مشاريع محددة (مثل جمع الفراولة). ويتم استئجار هؤلاء العمال في نقطة المنشأ (ومعظمهم في المغرب) على أساس الحصص ويحصلون على تصاريح عمل للمشروع المحدد، وبعد ذلك يعودون إلى بلدانهم الأصلية.

وبناءً على ذلك فإن معظم هؤلاء العمال موسميون (في حملات محددة) يحصلون على

تصاريح عمل.

*٢٠٠٧	*٢٠٠٦	*٢٠٠٥		
٣٣١ ٦٢٥	٨٢٧ ١٣٠	٩٩٥ ٦٠٧	المجموع	مطلقة لكلا الجنسين - بيانات
٤٢ ١٢٣	١٠٥ ٥٦١	١٣٤ ٦٥٩	عمالة المزارع	
١ ١٦١	١ ٧٧٨	٢ ٠٢١	الزراعة والماشية والصيد وزراعة الغابات	
٤١٧	٧٩٣	٩٥٠	الصناعة	
٤٧ ٣٣٦	١٩٣ ٩٥١	٢٢٣ ٣٦٥	صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ	
٣٣ ٩٩٢	٥٦ ٦٤٣	١١١ ٢٣٤	عمالة غير مصنفة	
٣٨,٧	٤٢,٢	٤٢,٦	المجموع	٪ للنساء
٢٩,٢	٢٢,٨	٢٣,٨	عمالة المزارع	
٤,٠	٤,٣	٤,٨	الزراعة والماشية والصيد وزراعة الغابات	
٦,٥	٦,٦	٧,٦	الصناعة	
٨٣,٠	٨٦,٨	٨٦,٦	صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ	
٤٣,٢	٤٩,٥	٤٨,٩	عمال غير مصنفة	

المصدر: معهد المرأة. أرقام خاصة بنا أخذت من وزارة العمل والخدمات الاجتماعية، دليل الإحصاءات العمالية.

* بيانات مؤقتة.

ومن ناحية التدابير الجارية لتحسين المساواة الفعلية في العمالة، والصحة، والوصول إلى الخدمات الاجتماعية المتوفرة، يطبق معهد المرأة برنامج المسمى "سارة" ("Sara") لحفز دعم المرأة المهاجرة في مشاركتها الاجتماعية وفي العمالة. وأهداف البرنامج هي تحسين نوعية حياة المرأة المهاجرة من خلال تحسين تدريبها لمساعدتها على المشاركة في الحياة الاجتماعية وبالتحديد في سوق العمل.

وبرنامج كلارا (CLARA) الذي يديره معهد المرأة أيضاً، يوجّه لصالح المرأة في عملية الإدماج الاجتماعي والإدماج في سوق العمل، بما في ذلك المهاجرات. وأهداف البرنامج هي تحسين نوعية حياة المرأة التي تواجه صعوبة خاصة في دخول سوق العمل وذلك من خلال تحسين إعدادها للعمل.

وإلى جانب ذلك تستدعي الخطة الاستراتيجية لتكافؤ الفرص للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ الإجراءات التالية. بموجب أهدافها الاستراتيجية (بمجال التركيز ٩ "الوعي بالتنوع والاستبعاد الاجتماعي").

الهدف ١: إدماج المنظور الجنساني وإدارة التنوع في الخدمات المعروضة ورعاية ومتابعة خدمات الصحة العامة والتعليم والعمالة والعدالة والأمن والإسكان.

الإجراءات:

١-١ زيادة التدريب على تعميم المنظور الجنساني للأشخاص المسؤولين عن التخطيط والمتابعة والتقييم في مختلف الخدمات من خلال إدماج وحدات محدّدة في التدريب المهني على العمالة.

٢-١ تقديم دورات خاصة لمقدمي الرعاية في الخط الأول في موضوعات رعاية المرأة التي تعاني من الاستبعاد الاجتماعي أو تواجه خطر هذا الاستبعاد.

٣-١ رعاية برامج التنسيق بين مختلف الوكالات لتسهيل الرعاية الشاملة ومتابعة معاناة المرأة أو خطر معاناتها من الاستبعاد الاجتماعي.

٤-١ تصميم أدوات لإجراء تحليل جنساني للحالات المحدّدة للمرأة التي تعاني من الاستبعاد الاجتماعي أو تواجه خطر هذا الاستبعاد.

٥-١ تطبيق المنظور الجنساني، أو توسيعه حسب الاقتضاء، في معايير توزيع مساكن معانة والحصول على المساعدة الاقتصادية لدفع الإيجار.

٦-١ في سياق الإعلام والوعي والوقاية، وخاصة في مجالات الصحة والعنف الجنساني، تطبيق معايير سهولة الوصول لتسهيل فهمها على المرأة على المرأة التي تعاني من عاهة بصرية أو سمعية.

الهدف ٢: دفع السلطات العامة إلى التحلّي بالقيادة في سياسات الإدماج للمرأة التي تعاني من الاستبعاد الاجتماعي أو تواجه خطر هذا الاستبعاد.

الإجراءات:

١-٢ التشجيع على تطبيق منظور جنساني في الرعاية وبرامج وإجراءات الإدماج التي ستجري لصالح المرأة التي تعاني من الاستبعاد الاجتماعي أو تواجه خطر هذا الاستبعاد.

٢-٣ رعاية العمل الإيجابي لتسهيل حصول المجموعات النسائية التي تعاني من الاستبعاد الاجتماعي أو تواجه خطر هذا الاستبعاد على الموارد الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية.

٢-٤ التشجيع على مشاركة منظمات المرأة في متابعة وتقييم سياسات الإدماج الاجتماعي الحكومية.

٢-٥ تشجيع المرأة التي تعاني من الاستبعاد الاجتماعي أو تواجه خطر هذا الاستبعاد على تشكيل تحاديات ودفعها إلى العمل والمشاركة النشطة في عمليات التغيير الشخصي والتنمية الشخصية.

٢-٦ تصميم مؤشرات نوعية لتقييم الرعاية وإجراءات المتابعة والإدماج في مختلف مجالات التعليم والصحة والعمالة والإسكان والعدالة والأمن والمشاركة الاجتماعية.

٢-٧ تقييم الإجراءات المتخذة عملاً بأهداف مختلف الخطط الوطنية وتطبيقاً لها من أجل الإدماج الاجتماعي شاملاً المنظور الجنساني.

الهدف ٣: تصميم استراتيجيات تركّز على البعد الجنساني من أجل التعاون والإشراف والدعم لبرامج القطاع الثالث من أجل تعزيز إدماج المرأة التي تعاني من الاستبعاد الاجتماعي أو تواجه خطر هذا الاستبعاد.

الإجراءات:

١-٣ تصميم بروتوكولات تركّز على المنظور الجنساني لتوفير الرعاية المتنوعة للمجموعات النسائية التي تعاني من الاستبعاد الاجتماعي أو تواجه خطر هذا الاستبعاد.

٣-٢ تعزيز مبادرات القطاع الثالث المصممة لإعادة إدماج المجموعات النسائية التي تعاني من الاستبعاد الاجتماعي أو تواجه خطر هذا الاستبعاد من خلال التسهيلات الائتمانية وتوفير البنية الأساسية والتدابير الضريبية.

٣-٣ تنسيق إجراءات مختلف السلطات العامة والقطاع الثالث.

٣-٤ ضمان الشفافية في مختلف الوكالات العاملة من خلال الإشراف الاقتصادي والمنهجي والعمالي ومتابعة الأهداف المقترحة ذات التركيز الجنساني.

٣-٥ تشجيع المشاركة النشطة والتمكين لصالح المرأة التي تعاني من الاستبعاد الاجتماعي أو تواجه خطر هذا الاستبعاد، في برامج الإدماج الاجتماعي التي يطبقها القطاع الثالث.

٣-٦ تشجيع تبادل مستمر للخبرات وأفضل الممارسات في صياغة برامج ومشاريع الإدماج التي يقوم بها القطاع الثالث.

الهدف ٤: زيادة المعرفة بعمليات الاستبعاد والفقر بين النساء.

الإجراءات:

٤-١ وضع نظام لمؤشرات الاستبعاد الاجتماعي يعمل على تجزئة المعلومات المتوفرة حسب الجنس ويكون متسقاً مع نظام المؤشرات المستعمل في الاتحاد الأوروبي.

٤-٢ تعزيز إنشاء فريق عامل بشأن "المساواة ونوع الجنس" في مرصد كبار السن (*Observatorio de Mayores*) التابع لمعهد المسنين والخدمات الاجتماعية.

٤-٣ دعم إجراء أبحاث عن عمليات الاستبعاد للمبادئ التوجيهية للتدابير والإجراءات التي يتعين تطبيقها في كل حالة من هذه الحالات مع مراعاة المنظور الجنساني.

٤-٤ تقييم الحالة الاقتصادية لكبار السن من النساء، مع الاهتمام خاصة بتغطيتهن بالضمان الاجتماعي.

الهدف ٥: مضاهاة استجابات وموارد الخدمات الاجتماعية لمختلف احتياجات المجموعات النسائية التي تعاني من الاستبعاد أو تواجه خطر هذا الاستبعاد.

الإجراءات:

٥-١ زيادة التدريب على تعميم المنظور الجنساني للأشخاص المسؤولين عن تخطيط ومتابعة وتقييم الخدمات الاجتماعية من خلال إدماج وحدات محددة بشأن التدريب المهني لأغراض العمالة.

٢-٥ استعراض معايير الخدمات الاجتماعية وتخطيطها لاكتشاف الثغرات أو العيوب المتصلة بالاحتياجات المحددة للمجموعات النسائية التي تعاني من هذا الاستبعاد أو تواجه خطر الاستبعاد.

٣-٥ رعاية التبادل المستمر للخبرات وأفضل الممارسات في إدارة الخدمات الاجتماعية. وأخيراً، تمثل الخطة الوطنية لتحالف الحضارات والإجراءات المطبقة في ظلها داخل وزارة العمل والهجرة جانباً من الخطة الاستراتيجية للتكامل المدني لعام ٢٠٠٧-٢٠١٠. وتتضمن هذه الخطة الإجراءات التالية بين إجراءات أخرى:

- تشجيع قدرة القيادة لدى المرأة المهاجرة (التدبير ٣-٦).

رقم ٢٨ - لا يورد التقرير سوى معلومات محدودة عن حالة نساء وفتيات الروما (الفقرات ١٦٥، و ٣٤٦، و ٣٥٤). يرجى تقديم مزيد من المعلومات فيما يتعلق بحالة نساء وفتيات الروما، بما في ذلك ما يوجد من تدابير لحماية حقوقهن الإنسانية، لا سيما فيما يتعلق بمصوهن على التعليم والعمالة والإسكان والصحة.

كما أشير من قبل يُقدّر مجموع سكان الروما بما يتراوح بين ٦٥٠.٠٠٠ و ٧٠٠.٠٠٠ نسمة، أو حوالي ١,٦٥ في المائة من مجموع السكان.

وقد عانت طائفة الروما استبعاداً منهجياً وأصبحت تجد نفسها على هامش حقوق المواطنة. وبالإضافة إلى ذلك تفرض تقاليد الروما على المرأة الاقتصار على العمل المنزلي ومجال الرعاية، مع منعها منذ سنواتها الأولى من التعليم الرسمي والعمل. وبالإضافة إلى ذلك لا تزال هناك بعض الممارسات المتبعة التي تنتهك الحقوق الأساسية للمرأة انتهاكاً منهجياً، مثل الزواج الذي ترتبه وتفرضه الأسرة. وحتى في هذه الحالة فإن متوسط العمر المتوقع للمرأة يزيد عن متوسط العمر المتوقع للرجل من طائفة الروما وكذلك متوسط العمر المتوقع للمرأة من غير طائفة الروما.

وتبذل حكومة إسبانيا جهوداً كبيرة لتشجيع زيادة مشاركة طائفة الروما في جميع مجالات وطبقات المجتمع، كما يتضح من إنشاء مجلس الدولة لطائفة الروما بموجب المرسوم الملكي ٢٠٠٥/٨٩١ المؤرخ ٢٢ تموز/يوليه.

وهذا المجلس هو هيئة جماعية مشتركة بين الوزارات تؤدّي دوراً استشارياً وتقدم تقاريرها إلى وزارة التعليم والسياسة الاجتماعية والرياضة. ويضع المجلس شكلاً رسمياً للتعاون بين اتحادات طائفة الروما والحكومة الإسبانية لصياغة سياسات الرفاه الاجتماعي التي تتيح لطائفة الروما مساعدة شاملة.

ومن بين الوظائف الأخرى يقترح المجلس تدابير للنهوض بشعب الروما ويقدم المشورة بشأن خطط التنمية الخاصة بهم ويوزع المعلومات المفيدة بشأن موضوعات تهمهم ويطلب إجراء دراسات بشأن المشاريع والبرامج.

وتطالب خطة العمل الوطنية الرابعة للإدماج الاجتماعي لمملكة إسبانيا ٢٠٠٦-٢٠٠٨ باتخاذ الإجراءات التالية التي تؤثر على أفراد الروما:

- صياغة مشاريع للعمل الاجتماعي الشامل، بالتعاون مع الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي، لرعاية أفراد الروما ومنع تهميشهم والمساعدة على إدماجهم في المجتمع.
 - صياغة إجراءات تتصل بالمساواة في المعاملة والفرص والتدريب وتبادل المعلومات وأفضل الممارسات.
 - قيام الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي بصياغة خطط خاصة بأفراد الروما.
 - إجراء مسح وطني اجتماعي ديمغرافي بشأن أفراد الروما، وكذلك إجراء دراسة عن أحوالهم الصحية.
 - إعداد خريطة بمساكن ومجتمعات الروما في إسبانيا.
 - تطوير برامج خاصة بالإدماج في سوق العمل والإدماج الاجتماعي بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية.
 - تحديد وتطوير وظائف مجلس الدولة لشعب الروما.
 - إنشاء معهد لثقافة العجر لتطوير وتعزيز تاريخ وثقافة ولغة طائفة الروما.
- وفي الوقت الحالي تجري الصياغة النهائية لخطة العمل لتطوير شعب الروما ٢٠٠٩-٢٠١٢. ومن خلال مجالات العمل الثمانية في هذه الخطة (المواطنة والمساواة في المعاملة، والتعليم، والعمالة والنشاط الاقتصادي، والعمل الاجتماعي، والصحة، والإسكان، والثقافة، وشعب الروما في جدول العمل السياسي الأوروبي) تسعى الخطة إلى اتخاذ خطوات جديدة تتبع واقع شعب الروما وتكثف التدابير لتتيح لهم موقعاً ومشاركة في جميع مجالات المجتمع. وتعتنق الخطة منظوراً جنسانياً شاملاً باعتباره ركيزة أساسية من ركائزها.
- وأخيراً، تتضمن الخطة الاستراتيجية لتكافؤ الفرص ٢٠٠٨-٢٠١١ الأهداف الاستراتيجية التالية في مجال التركيز ٩: الصورة الشائعة والوعي بالتنوع والإدماج الاجتماعي.

الهدف ١: إدماج المنظور الجنساني وإدارة التنوع في الخدمات المعروضة ورعاية ومتابعة خدمات الصحة العامة والتعليم والعمالة والعدالة والأمن والإسكان.

الهدف ٢: دفع السلطات العامة إلى التحلي بالقيادة في سياسات الإدماج لصالح المرأة التي تعاني من الاستبعاد الاجتماعي أو تواجه خطر هذا الاستبعاد.

الهدف ٣: تصميم استراتيجيات تركز على المنظور الجنساني للتعاون والإشراف والدعم لبرامج القطاع الثالث وتعزيز إدماج المرأة التي تعاني من الاستبعاد الاجتماعي أو تواجه خطر هذا الاستبعاد.

الهدف ٤: زيادة المعرفة بعمليات الاستبعاد والفقر بين النساء.

الهدف ٥: مضاهاة استجابات وموارد الخدمات الاجتماعية لمختلف احتياجات المجموعات النسائية التي تعاني من الاستبعاد أو تواجه خطر الاستبعاد.

الآثار الاقتصادية المترتبة على الطلاق

رقم ٢٩ - يُرجى تقديم معلومات بشأن نوع الممتلكات التي توزع عند فسخ العلاقة، وبيان، على وجه الخصوص، ما إذا كان القانون يعترف بالممتلكات غير المادية (أي المعاشات التقاعدية ومكافآت نهاية الخدمة، والتأمين). ويُرجى أيضاً بيان ما إذا كان القانون ينص على توزيع إمكانيات الكسب في المستقبل أو رأس المال البشري، أو ما إذا كان يسمح بأي شكل من الأشكال أن يؤخذ في الاعتبار عند توزيع الممتلكات عقب فسخ العلاقة تحسن إمكانيات الكسب أو رأس المال البشري (مثلاً عن طريق منح مبلغ إجمالي يبين الحصة المقدرة للزوج الآخر في هذا النوع من الأصول، أو السماح بمنح مبلغ تعويضي زوجي).

ينبغي التأكيد على وجود اثنين من الإصلاحات الهامة في هذا المجال. فهناك أولاً الأحكام التي تحكم الزواج في القانون ٢٠٠٥/١٣ المؤرخ ١ تموز/يوليه المعدل للقانون المدني، للسماح بالزواج بين الأشخاص من نفس الجنس. وينبغي أن يلاحظ لذلك أن العواقب الاقتصادية لحل الزواج نتيجة سريان هذا القانون في إسبانيا وتكون هي نفس العواقب في حالة جميع أنواع الزواج بغض النظر عن جنس الأزواج.

وثانياً هناك القانون ٢٠٠٥/١٥ المؤرخ ٨ تموز/يوليه الذي يُعدّل القانون المدني وقانون الأحكام المدنية بشأن الانفصال والطلاق.

ويُدخل هذا القانون الالتزام على الأزواج بتقاسم المسؤوليات المنزلية ورعاية الأصول والفروع والمعاليين الآخرين؛ وعدّل اللوائح الخاصة بالانفصال والطلاق لتسهيل الحصول

مباشرة على أيهما، مع إنهاء الحاجة إلى الحصول على الانفصال قبل أن يمكن منح الطلاق، وتقليل المدة الدنيا بعد الزواج إلى ثلاثة أشهر؛ وإزالة أسباب الانفصال أو الطلاق؛ وسن تدابير أخرى ذات صلة.

وفيما يتعلق بآثار الانفصال أو الطلاق، فإن القانون المدني لا يقف عند حد تحديد عواقب وجود أطفال قُصّر أو أطفال كبار معالين اقتصادياً، ولكنه ينظّم أيضاً آثار ذلك على الأزواج وخاصة:

١ - المعاش التعويضي الذي تنظّمه المادة ٩٧ من القانون المدني، والمعدّل بالقانون ٢٠٠٥/١٥، لتطبيق إمكانية جعل هذا المعاش معاشاً مؤقتاً.

والزوج الذي يكون في موقف ضعيف اقتصادياً نسبة إلى الزوج الآخر بسبب الانفصال أو الطلاق وتكون حالته أسوأ عمّا كانت قبل الزواج يحق له الحصول على تعويض، وهذا التعويض يتألف من معاش مؤقت أو غير محدود المدة، أو مبلغ إجمالي، طبقاً لما يحدده الاتفاق المنطبق أو الحكم.

ويُحسب مبلغ ومدة المعاش التعويضي مع مراعاة الظروف التالية:

- ١ - أي اتفاقات يدخل فيها الزوجان.
- ٢ - السن والحالة الصحية للزوجين.
- ٣ - المؤهلات المهنية واحتمالات حصولهما على العمل.
- ٤ - تكريس حياتهما للأسرة في الماضي والمستقبل.
- ٥ - مساهمة أحد الزوجين من خلال العمل في الأنشطة التجارية أو الصناعية أو المهنية للآخر.
- ٦ - مدة الزواج والمعاشرة.
- ٧ - إمكانية ضياع حقوق المعاش التقاعدي.
- ٨ - ثروة الزوج الآخر وإمكاناته الاقتصادية واحتياجاته.
- ٩ - أي ظروف أخرى ذات صلة.

وهذه القائمة ليست "عددًا مقيداً" - "numerus clauses"، ولكنها تمثل بعض الاعتبارات المتجمّعة من القانون ويتعيّن أن تضعها الهيئة ذات الولاية عند اتخاذ القرار في الاعتبار. وعند منح المعاش التعويضي يجب إيلاء الاعتبار إلى المساهمات خلال الرعاية

والاهتمام بالأسرة وبأعمال الزوج الآخر في الوقت الماضي والمستقبل في ضوء عمر الأطفال القَصْر. وتؤخذ أيضاً في الاعتبار سنوات المعاشرة، وكذلك المؤهلات المهنية واحتمالات الحصول على العمل.

ويتم تحديد المبلغ وكذلك تحديده بموجب اتفاق بين الزوجين أو بموجب حكم قضائي. وهذا المعاش التعويضي لا يمكن تغييره إلا في حالة وجود تغيير مادي في ثروة أحد الزوجين ويمكن الاستعاضة عنه بنقل رأس مال (نقدي أو عيني) وتكوين دخل سنوي أو حق انتفاع بأصول محدّدة.

٢ - التعويض. في حالة إبطال الزواج ينص القانون على أحقية الزوج المزعوم الذي أُعْلِن إبطال زواجه بالحصول على تعويض في حالة حدوث المعاشرة، رهناً بالظروف المذكورة أعلاه والمنصوص عليها في المادة ٩٧ من القانون المدني.

٣ - استعمال مسكن الأسرة. هناك أثر آخر للانفصال أو الطلاق يتمثل في إمكانية استعمال مسكن الأسرة وتجهيزاته العادية، وهو استعمال يمكن منحه للطرف الأكثر تضرراً، سواء كان ذلك الطرف هو الأطفال والزوج الذي يبقى معه الأطفال، أو كان الزوج الذي يحتاج الحماية أكثر من غيره في حالة عدم وجود ذرية، لفترة يتم تحديدها بحكمة بشرط أن يكون ذلك مستصوباً في جميع الحالات.

٤ - الغرض من تقديم الرعاية الصحية وحماية الصحة. في النظام الإسباني تقدّم الرعاية الصحية من جانب الجهات العامة لجميع الأشخاص المؤهلين للاستفادة، مع التمييز بين المستفيدين على أساس الحق (العمال) والمستفيدين على أساس الاستحقاق المستمدّ لكونهم معالين لأحد المستفيدين بالحق، وليس بموجب وضعهم الذاتي كعمال وبالتالي اشتراكهم في الضمان الاجتماعي.

وتنطبق هذه التغطية على الأزواج والأصول والفروع والأطفال للطرف الأصلي أو زوجه، إذا كانوا يعيشون مع الطرف الأصلي، ويعتمدون عليه أو عليها ولا يحصلون على دخل من أي نوع.

وإذا كان الزوج المطلّق أو المنفصل من المستفيدين بالرعاية الصحية خلال الاستحقاق المستمدّ فيتم إنهاء التغطية والرعاية الصحية في حالة إنهاء الزواج؛ وبدلاً من ذلك يظل هذا الزوج مستفيداً بالرعاية الصحية طالما كان الطرف الأصلي (الزوج السابق) غير مستحق للاستفادة على أي أساس آخر.

٥ - معاش الترمُّل. يحق للزوج المنفصل أو المطلِّق الحصول على معاش ترمُّل في حالة الوفاء بالمتطلبات التالية:

- عدم الزواج مرة أخرى أو الدخول في علاقة متزلية.
- تلقّي معاش تعويضي بموجب الانفصال أو مفهوم الطلاق، ويكون المعاش قد انتهى بوفاة الطرف الأصلي. وإذا ترك الطرف الأصلي أكثر من أرملة واحدة (أرمل واحد) فيحق لهم الحصول على المعاش ويتناسب مبلغ هذا المعاش مع طول الفترة التي يعيشون فيها مع الزوج المتوفي، باستثناء أن ٤٠ في المائة من المجموع تخصّص في كل الأحوال لآخر زوج كان يعيش مع الزوج المتوفي، شريطة ألا يكون هذا الزوج تلقّي معاش ترمُّل آخر.

وفيما يتعلّق بتقسيم الأصول ينبغي أن يلاحظ أن أحكام العلاقة الزوجية في النظام الإسباني هي النظام القانوني الذي يحكم العلاقة الاقتصادية أثناء الزواج، وينظمها القانون المدني. وهناك ثلاثة أنواع من الأحكام الاقتصادية للعلاقة الزوجية.

فهناك نظام الملكية المشتركة، بمعنى أن أي مكاسب أو مزايا يحصل عليها أحد الزوجين أثناء فترة الزواج تدار بصورة مشتركة بعد إنهاء الزواج وتقسّم بالتساوي بين الزوجين.

وهناك نظام الملكية المنفصلة، حيث تظل الممتلكات التي يحصل عليها أحد الزوجين بأي طريقة أثناء الزواج مملوكة لذلك الزوج، ويقوم كل زوج بإدارة ممتلكاته والتمتّع بها والتصرّف فيها، ولكنه يكون مُلزمًا بتقديم مساهمة تتناسب مع مكاسبه أو مكاسبها لدفع مصروفات الأسرة. وبعد إنهاء الزواج الذي تم الدخول فيه بموجب هذا النظام تختلف المبالغ المخصصة لكل منهما، من ناحية أن أحد الزوجين يمكن أن يعمل في نشاط مهني ويحصل على أصول في حين يقوم الزوج الآخر برعاية الأسرة ولا تتاح له فرصة تكوين ثروة، لذلك يكون لهذا الزوج الأخير حق الحصول على مبلغ يتناسب مع هذه الزيادة غير المتساوية في الثروة.

وهناك المشاركة، حيث يحصل كل زوج على الحق في نصيب من المكاسب التي يحصل عليها الزوج الآخر أثناء فترة بيان هذا النظام؛ ويمثّل ذلك معادلاً مؤقتاً لنظام الملكية المنفصلة.

وعندئذ تنشأ القضايا التالية:

(أ) التصرف في المسكن الرئيسي وأثاث المسكن المشترك: رغم أن هذه الحقوق قد يملكها أحد الزوجين فإن التصرف فيها يتطلب موافقة الزوجين أو يتطلب أمر محكمة حسب الاقتضاء (المادة ١٣٢٠ من القانون المدني).

(ب) إدارة الممتلكات المشتركة: في حالة عدم وجود عقد زواج تكون إدارة الممتلكات المشتركة والتصرف فيها مسؤولية مشتركة للزوجين، بدون المساس بأحكام المواد التالية (المادة ١٣٧٥ من القانون المدني).

(ج) يبلغ كل من الزوجين الآخر بصورة منتظمة بحالة جميع الأنشطة الاقتصادية وعائدها (القسم ١٣٨٣ من القانون المدني).

(د) يجري تقاسم فائض تصفية جميع الممتلكات المشتركة مناصفة (المادة ١٤٠٤ من القانون المدني).

وفي النهاية ينبغي أن يلاحظ أن الشريكين في حالة الزواج العرفي يتقاسمان تلك السلع التي يتم الحصول عليها بصورة مشتركة بنفس النسب التي دفعها كل منهما في شرائها.

تعديل الفقرة ١ من المادة ٢٠ من الاتفاقية

رقم ٣٠ - يرجى بيان ما أحرز من تقدم تجاه تعديل الفقرة ١ من المادة ٢٠ من الاتفاقية، كما أوصت اللجنة في الفقرة ٣٥٢ من تعليقاتها الختامية السابقة (A/59/38)، الجزء الثاني، الفقرات ٣١٦-٣٥٥).

بدأت إسبانيا ولكنها لم تستكمل عملية التصديق على تعديل الفقرة ١ من المادة ٢٠ من الاتفاقية. ومن المأمول فيه أن يتم التصديق على التعديل في السنة القادمة.